

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Самарский государственный аграрный университет»  
на 2025-2028 годы.



Кинель 2025

## **1. Стороны коллективного договора**

1.1. Коллективный договор между работодателем и работниками (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный аграрный университет» (далее – Университет). Коллективный договор заключается между работниками Университета и работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – законодательство РФ) - статьей 40 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

1.2. Представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем является Профсоюзная организация Самарского государственного аграрного университета (далее - Профсоюзная организация Самарского ГАУ). Работодатель признает Профсоюзную организацию Самарского ГАУ единственным полномочным представителем работников.

1.3. Интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с Работодателем представляет Ректор Университета, а также проректоры, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений и их заместители.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: от имени Работодателя – ректора ФГБОУ ВО Самарский ГАУ – Машков Сергей Владимирович, действующий на основании Устава Университета и приказа 21-кр от 07.03.2023г. Минсельхоза РФ и трудового законодательства РФ; от имени работников – Профсоюзная организация Самарского ГАУ в лице Председателя профсоюзного комитета – Сычева Алексея Сергеевича, действующего на основании Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, трудового законодательства РФ;

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюзной организации Самарского ГАУ, могут уполномочить представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, в соответствии с ТК РФ (ст. 30 и 377 ТК РФ).

## **2. Общие положения**

2.1. Коллективный договор составлен на основании положений Конституции Российской Федерации, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. Задачи Коллективного договора.

Основу настоящего Коллективного договора составляет социальное партнерство в сфере труда при проведении многообразной деятельности Университета, подготовке бакалавров, специалистов, магистров, аспирантов. Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и деятельности Университета для обеспечения эффективной работы, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности. Профсоюзная организация Самарского ГАУ поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка работниками по укреплению производственной дисциплины.

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

2.4. Утверждение Коллективного договора осуществляется конференцией работников Университета (далее - Конференция). Затем Коллективный договор подписывается ректором и Председателем профсоюзного комитета. Ректор издает приказ о назначении ответственных за выполнение обязательств по Коллективному договору.

2.5. Предложения по внесению в Коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений), сформированную в соответствии с законодательством РФ. Разделы Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения к Коллективному договору, подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

2.6. Все последующие изменения настоящего Коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов Университета реализуются в рамках утвержденного ректором плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством РФ.

2.7. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также соответствующим органом по труду. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании ректората и представителей Профсоюзной организации Самарского ГАУ и публикуются в печати и на сайте Университета. Профсоюзная организация Самарского ГАУ, в лице Председателя профсоюзного комитета, на своих заседаниях ежеквартально рассматривает ход выполнения разделов Коллективного договора с приглашением ответственных за выполнение обязательств по нему.

2.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

### **3. Трудовые отношения**

Работники, независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством РФ.

*Работодатель обязуется:*

3.1. Разрабатывать и принимать локальные нормативные акты в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. В случаях, предусмотренных законом, согласовывать локальные нормативные правовые акты с профкомом (ст. 372 ТК РФ).

По инициативе работодателя профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов.

3.2. Производить информирование работников о принятых локальных нормативных актах (путем их размещения на официальном сайте Университета: [www.ssaa.ru](http://www.ssaa.ru)).

3.3. Оперативно рассматривать и совместно с представителями профкома обсуждать предложения профсоюза, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, и в срок не позднее 30 календарных дней сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

3.4. Поощрять работников Университета, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в соответствии с законодательством, настоящим Договором и локальными нормативными актами Университета. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством представлять работников Университета к государственным и (или) ведомственным наградам.

3.5. Не уклоняться от:

- участия в коллективных переговорах;
- предоставления информации стороне работников, необходимой для ведения коллективных переговоров, и заключения коллективного договора;
- осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

3.6. Способствовать реализации положений ч. 6 ст. 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права профкома участвовать в работе коллегиальных органов управления Университета (общее собрание (конференция) работников и обучающихся университета, ученый совет), а также в органах и комиссиях, осуществляющих избрание по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава и аттестацию работников.

### *Работники обязуются:*

- 3.7. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией.
- 3.8. Соблюдать требования Правил внутреннего распорядка Университета, локальных нормативных актов и настоящего Договора.
- 3.9. Информировать Работодателя об изменении персональных данных, о наступлении событий (возникновении обстоятельств), влияющих на содержание трудовых отношений, либо оплату труда, в том числе размер стимулирующих и (или) компенсационных выплат, либо на гарантии, льготы и компенсации, путем предоставления соответствующих документов и сведений в Отдел кадров и документационного обеспечения в течение 14 дней с момента наступления события (возникновения изменений).
- 3.10. Исполнять требования Работодателя, предъявляемые в соответствии со ст. 331 ТК РФ, Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», Федеральным законом от 18 июня 2001 года № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации», Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

### *УЧЕБНАЯ И НАУЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ*

Работодатель и работники обязуются совместно вести работу по реализации Программы развития Университета, развивать инновационные методы образовательной деятельности, вести научные исследования, обеспечивающие достижение показателей и критериев эффективности деятельности Университета.

#### *УЧЕБНАЯ РАБОТА*

##### *Работодатель обязуется:*

- 3.11. Организовать разработку многоуровневых образовательных программ, учебно-методической документации для подготовки бакалавров, специалистов, магистров, аспирантов, специалистов среднего звена, программ повышения квалификации и переподготовки кадров, интегрирующих в себе результаты исследований ведущих научных школ Университета.
- 3.12. Обеспечить инновационные подходы к организации учебного процесса.
- 3.13. Проводить организационную работу по профессиональной ориентации школьников и обеспечению нового набора в Университет в соответствии с контрольными цифрами приема.
- 3.14. Обеспечивать своевременное и качественное издание учебников, учебных пособий и учебно-методических материалов в соответствии с годовыми редакционно-издательскими планами.
- 3.15. Обеспечивать библиотеку по заявкам кафедр учебной, учебно-методической, научной литературой и периодическими изданиями, осуществлять подписку на электронные научные и образовательные ресурсы и базы данных по профилю Университета в пределах имеющихся средств.

3.16. На сайте Университета регулярно обновлять страницу издательства Самарского ГАУ с информацией о новых учебно-методических материалах, издаваемых в Университете.

3.17. Организовывать работу по обеспечению преподавания учебных дисциплин необходимой материально-технической базой.

3.18. Проводить обслуживание и ремонт вычислительной техники, оргтехники, используемых в учебном процессе, в пределах имеющихся средств.

3.19. Обеспечивать развитие форм организации учебной, научной, воспитательной работы в учебных подразделениях путем введения ответственных за направления деятельности (заместителей руководителей) из числа высококвалифицированных преподавателей с учетом контингента обучающихся.

3.20. Организовывать и оплачивать повышение квалификации и профессиональную переподготовку научно-педагогических, педагогических, административно-управленческих и вспомогательных работников Университета.

3.21. Продолжить работу по совершенствованию структуры Университета.

3.22. При составлении расписания занятий учитывать пожелания педагогических работников, работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, если это не приводит к нарушению учебного процесса.

*Коллективы учебных подразделений обязуются:*

3.23. Обеспечивать на высоком уровне, соответствующем статусу Университета, подготовку рукописей для издания новых учебно-методических материалов.

3.24. Проявлять инициативу по поиску актуальных для работников Университета направлений повышения квалификации и профессиональной переподготовки и, в случае согласования и оплаты соответствующих курсов Работодателем, успешно проходить их в установленные сроки в ведущих образовательных и научных центрах, в организациях, осуществляющих деятельность по соответствующему направлению подготовки (специальности) профилю деятельности.

*НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА*

*Работодатель обязуется:*

3.25. Содействовать коллективам научных подразделений в проведении работ по повышению эффективности и конкурентоспособности научно-исследовательской деятельности.

3.26. Содействовать коллективам научных подразделений в модернизации научных лабораторий и их инженерной инфраструктуры, в проведении научных конференций и симпозиумов различного уровня, в издании научных трудов и журналов.

3.27. Обеспечивать необходимые условия работы аспирантам, докторантам, содействовать работникам Университета в подготовке и защите диссертаций.

*Коллективы научных подразделений обязуются:*

3.28. Активно участвовать в реализации мероприятий по повышению эффективности и конкурентоспособности научно-исследовательской деятельности.

3.29. Эффективно использовать полученное научное и производственное оборудование, обеспечивая его загрузку в первоочередном порядке оплачиваемыми НИОКР и научно-техническими услугами.

3.30. Проявлять инициативу в изыскании материальных ресурсов для модернизации научных лабораторий и их инженерной инфраструктуры, в проведении и финансовом обеспечении научно-технических конференций и симпозиумов различного уровня, в издании трудов конференций и симпозиумов, в публикации научных трудов в высокоцитируемых изданиях.

### **3.1. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу**

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в письменной форме. Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются приказами Работодателя после согласования с Профсоюзной организацией Самарского ГАУ.

3.1.2. Ректор соответствующим приказом может делегировать другим представителям администрации Университета права по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров с различными категориями работников.

3.1.3. Заключению трудовых договоров с различными категориями работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом Университета, например, конкурсный отбор, выборы, утверждение в должности и т.д.

3.1.4. Порядок проведения конкурса и заключения срочных трудовых договоров (до пяти лет) с педагогическими работниками (за исключением деканов и заведующих кафедрами) определяется положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждаемым в порядке устанавливаемом Правительством Российской Федерации, Уставом Университета и локальными нормативными актами Университета.

3.1.5. Заключению срочных трудовых договоров с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом Университета и локальными нормативными актами Университета.

Заключение трудового договора на замещение должностей научных работников в Университете определяется Положением о порядке замещения

должностей научных работников, рассмотренным на заседании Ученого совета протокол № 9 от 30 мая 2024 г.

3.1.6. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями работников в случаях, определенных в ст. 59 ТК РФ. Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае в трудовом договоре указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда.

3.1.7. Прием на работу работников оформляется отделом кадров и документационного обеспечения в соответствии с законодательством РФ. В отделе кадров и документационного обеспечения при оформлении приема на работу вновь принимаемые работники всех категорий, до подписания трудового договора должны быть ознакомлены с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. При оформлении трудового договора непосредственный руководитель знакомит вновь принимаемого работника с должностной инструкцией, условиями труда и условиями оплаты труда.

3.1.8. Отдел кадров и документационного обеспечения Университета, секретарь Ученого совета Университета перед проведением конкурса обеспечивают претендентам на педагогические должности возможность ознакомления с информацией и локальными нормативными актами о проведении конкурса и выборов, квалификационными требованиями по соответствующей должности, Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора по замещаемой должности.

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

## **3.2. Рабочее время. Режим рабочего времени**

3.2.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Университета устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Университет устанавливает также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2.2. Работодатель по соглашению сторон устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю работникам–женщинам по их заявлениям.

3.2.3. Работодатель устанавливает режим гибкого рабочего времени по просьбе работников – матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного или производственного процесса.

3.2.4. Отдел кадров и документационного обеспечения консультирует руководителей подразделений Университета по вопросам особенностей применения различных режимов работы и их правильного оформления, разработки должностных и производственных инструкций и др.

3.2.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК)

3.2.6. Продолжительность рабочей недели для профессорско-преподавательского состава составляет не более 36 часов.

### **3.3. Время отдыха**

3.3.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии со ст. 108 ТК РФ.

### **3.4. Отпуска работников**

3.4.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней, работающим инвалидам – не менее 30 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам, а также лицам, занимающим должности, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

3.4.2. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом пожеланий работников и мнения Профсоюза университета. Утвержденные графики отпусков на следующий год предоставляются в отдел кадров и документационного обеспечения не позднее 15 декабря текущего года. Отпуск работникам из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), как правило, предоставляется в летний период, за исключением случаев получения санаторной путевки и (или) проведения в летний период работы, связанной с учебным процессом. Другие виды дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе связанные с прохождением обучения, предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

3.4.3. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней

по письменному заявлению следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):

- имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющих 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;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Продолжительностью до одного года:

- матери, имеющей ребенка в возрасте от трех до шести лет.

В других случаях работодатель действует в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.4.4. Работнику, отправляющему ребенка в 1 класс образовательного учреждения, по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 2-х недель (в августе-сентябре).

3.4.5. Оплата времени отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если Работодатель не уведомил работника своевременно (не позднее, чем за две недели) о времени его отпуска или не была своевременно произведена оплата времени отпуска. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается Работодателем.

3.4.6. Работникам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

3.4.7. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе руководства, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника с учетом ограничений, накладываемых статьями 124, 125 ТК РФ. Ежегодный отпуск продлевается или переносится: при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в очередном отпуске; при выполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; по заявлению работника при согласии сторон.

3.4.8. Предоставить дополнительно до 7 календарных дней отпуска сотрудникам, имеющим годовой отпуск 28 календарных дней с выплатой за счет средств по приносящей доход деятельности, с учетом суммарного стажа работы в университета из расчета 1 день за 3 года работы.

### **3.5. Прекращение (расторжение) трудового договора**

3.5.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно –

по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ.

3.5.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюзной организации Самарского ГАУ, по инициативе работодателя по основаниям, указанным в части первой статьи 81 ТК РФ в п.2 (сокращение численности или штата работников организации), п.3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), п.5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации Самарского ГАУ (ст.373 ТК РФ).

3.5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) Работодатель в письменной форме сообщает об этом в Профсоюзную организацию Самарского ГАУ не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Университета Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии со ст. 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Университета предупреждаются Работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.5.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

3.5.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по

направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.5.7. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.5.8. При ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предоставлять предупрежденным об увольнении работникам один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

### **3.6. Регламентация труда профессорско-преподавательского состава и других категорий работников**

3.6.1. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается Трудовым кодексом РФ, Уставом Университета, трудовыми договорами, а для педагогических работников также срочным трудовым договором с преподавателем и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», расписанием учебных занятий и годовым индивидуальным учебным планом преподавателя.

3.6.2. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой, не позднее чем за два месяца до начала учебного года (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

### **3.7. Рассмотрение жалоб**

3.7.1. Трудовые споры между работником и Работодателем рассматриваются комиссиями по трудовым спорам Университета и структурных подразделений в соответствии с законодательством РФ.

3.7.2. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

### **3.8. Повышение квалификации**

3.8.1. Штатные преподаватели и научные работники Университета имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю

педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в течение всей трудовой деятельности с отрывом и без отрыва от работы.

При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.

Повышение квалификации может осуществляться в форме краткосрочного повышения квалификации и профессиональной переподготовки по научно-техническим, педагогическим и другим вопросам а также в других формах, предусмотренных законодательством РФ.

Работодатель осуществляет повышение квалификации и других категорий работников. На период повышения квалификации с отрывом от работы работнику выплачивается его средняя заработная плата.

3.8.2. Работодатель оказывает содействие работникам в оформлении завершенных докторских и кандидатских диссертаций.

### **3.9. Поощрения**

3.9.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе, согласно Положению о награждении сотрудников, в Университете применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к наградам в вышестоящие организации;
- присвоение почетного звания «Заслуженный работник университета».

3.9.2. За активную общественную работу в Университете сотрудникам предоставляется до 3 календарных дней к очередному отпуску по представлению руководителя структурного подразделения или Председателя профсоюзного комитета.

3.9.3. Раз в год профсоюзные активисты поощряются за счет средств Профсоюзной организации Самарского ГАУ и Университета.

## **4. Система оплаты труда**

4.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников. Положение рассматривается Ученым советом Университета по согласованию с Профсоюзной организацией Самарского ГАУ и утверждается ректором.

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

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

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

4.4. Ректор в соответствии с законодательством в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников, размеры почасовой оплаты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок, а также премий максимальными размерами не ограничиваются.

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

4.6. В соответствии со статьей 136 ТК РФ в Университете заработная плата выплачивается каждые полмесяца: 20 числа текущего месяца - оплата за первую половину месяца, 5 числа месяца, следующего за расчетным - окончательный расчет.

4.7. Сотрудникам Университета за фактически отработанные часы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производить дополнительную оплату в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Бухгалтерией выдаются каждому работнику ежемесячно расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству;
- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь;
- иные виды выплат;
- страховые взносы, налоги и прочие удержания;
- отчисляемые профсоюзные взносы.

По всем видам платежей из зарплаты работника не может быть вычтено более 50% начисленной месячной заработной платы.

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

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

4.11. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) устанавливаемые работникам университета, могут быть изменены. Источниками финансирования стимулирующих выплат (надбавок, доплат) являются средства, формирующие фонд оплаты труда. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

4.12. Ректором могут устанавливаться персональные стимулирующие выплаты работникам Университета в зависимости от степени самостоятельности, инициативности и ответственности при выполнении поставленных задач, творческого подхода, личного вклада и значимости работников для Университета и других критериев.

4.13. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам за наличие почетных званий при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

- выплата на наличие звания «Почетный», «Заслуженный» и другие государственные (ведомственные) награды – в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей,

- выплата за наличие звания «Заслуженный работник Университета», «Почетный выпускник Университета» – в размере, установленном решением Ректора, но не менее 1 500 (Одна тысяча пятьсот) рублей.

Указанные выплаты осуществляются ежемесячно, пропорционально отработанному времени по основному месту работы. При наличии двух и более почетных званий, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, изменяются и прекращаются в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, согласованными с Профсоюзной организацией Самарского ГАУ.

## **5 Условия и охрана труда**

5.1. Работодатель в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов

Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профсоюзной организации Самарского ГАУ в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных

и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

- обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде;
- беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;
- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;
- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде;
- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

5.3. Профсоюзная организация Самарского ГАУ в области охраны труда обязуется:

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

- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Закона РФ за № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в университете;
- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;
- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;
- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;
- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками Университета;
- участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;
- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

5.4. Профсоюзная организация Самарского ГАУ пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в Университета, требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзной организацией Самарского ГАУ, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

5.5. Работодатель в области охраны труда обязуется:

Обеспечивать тепловой режим в помещениях университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если среднесменная температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюза университета и работодателя;

- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюзной организации Самарского ГАУ и работодателя;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29–31 градус по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюзной организации Самарского ГАУ и работодателя;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюзной организации Самарского ГАУ и работодателя (СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»).

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

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

5.8. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая;

- в прокуратуру по месту происшедшего несчастного случая;

- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации, и в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль

(надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

- в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошел в подведомственной ему организации.

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

О случаях острого заболевания (отравления) работников, в отношении которого имеются основания предполагать, что его возникновение обусловлено воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

#### 5.9. Работники в области охраны труда обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить организованные за счет Работодателя обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические, организованные за счет Работодателя, медицинские осмотры для тех категорий работников, для которых медицинский осмотр является обязательным, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- своевременно информировать Работодателя о нарушении безопасных условий труда и противопожарного режима;

- незамедлительно извещать руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и имущества других работников;

- незамедлительно сообщить непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## **6. Социальная сфера**

Работодатель и Профсоюзная организация Самарского ГАУ рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Университета.

### **6.1. Медицинское обслуживание**

6.1.1. Работодатель организует проведение периодических профилактических медицинских осмотров работников.

6.1.2. Работники могут пользоваться услугами службы психологической поддержки.

6.1.3. Работники могут получать материальную помощь в оплате медицинских услуг (сложное стационарное обследование, лечение, операции).

6.1.4. Работодатель и Профсоюзная организация Самарского ГАУ организуют проведение донорской кампании.

### **6.2. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

6.2.1. Для занятий в спортивных секциях (по футболу, волейболу, бадминтону, баскетболу и др.) работодатель предоставляет в установленном порядке работникам спортивные залы в свободное от работы и учебы время и спортивный инвентарь в соответствии с расписанием работы секций, утвержденным директором спортклуба.

6.2.2. Профсоюзная организация Самарского ГАУ совместно с Центром молодежной политики Университета:

- проводит спартакиады между подразделениями с награждением победителей с освещением на сайте Университета;
- организует подготовку сборных команд по различным видам спорта;
- участвует в соревнованиях различного уровня.

6.2.3. Профсоюзная организация Самарского ГАУ обязуется для всех работников организовывать, поддерживать и обеспечивать работу спортивных секций на безвозмездной основе на базе Университета, а также оказывает содействие в получении скидок при приобретении работниками Университета абонементов в фитнес центре «Premium Sport», льготных билетов на спортивные, культурные и иные мероприятия.

6.2.4. Работодатель и Профсоюзная организация Самарского ГАУ проводят культурно-просветительную работу:

- организуя с дотацией для работников поездки и экскурсии по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок, концертов;
- поддерживая проведение фестивалей культуры и конференций, организуемых Отделом молодежного творчества Университета;
- поддерживая самодеятельное творчество работников и др.

6.2.5. Работодатель ежегодно предусматривает в Плане финансово-хозяйственной деятельности наличие средств, полученных от приносящей доход деятельности, и отчисляет в Профсоюзную организацию Самарского ГАУ средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и их детьми в соответствии со ст. 377 ТК РФ в общей сумме не менее 30 минимальных размеров оплаты труда. Профсоюзная организация Самарского ГАУ выделяет на эти цели не менее 10% профсоюзного бюджета. Финансирование указанных мероприятий при наличии финансовых ресурсов осуществляется с учетом ежегодного роста доходов в расчете на одного Работника

### **6.3. Социальное страхование и отдых**

6.3.1. В целях эффективного управления средствами фонда социального страхования в Университете создается Комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах Работодателем и Профсоюзной организацией Самарского ГАУ;

6.3.2. Материальную помощь Профсоюзная организация Самарского ГАУ может оказывать только членам профсоюзной организации, за счет средств профсоюзной организации;

6.3.3. Работодателем производится компенсация расходов на санаторно-курортное лечение работников в размере до 25% от стоимости путевки, но не

более 10 000 (Десяти тысяч) рублей один раз в год, при предоставлении оригиналов документов, подтверждающих оплату и факт оказания услуг работнику;

6.3.4. Работникам, достигшим пенсионного возраста в текущем году, по их заявлению производится единовременная материальная помощь в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия	
	Из средств университета (руб.)	Из Профсоюзной организации Самарского ГАУ (руб.)
До 5 лет	3 000	1 600
5-10 лет	4 000	2 000
10-15 лет	5 000	2 600
15-20 лет	6 000	3 000
20-25 лет	7 000	3 600
25-30 лет	8 000	4 000
30-35 лет	9 000	4 600
Свыше 35 лет	10 000	5 000

6.3.5. В случае смерти сотрудника Университета руководством выделяется единовременное пособие родным и близким в размере не менее 5000 руб., и не менее 1500 руб., из средств профсоюзного бюджета. В случае смерти близких родственников сотрудников (родителей, детей и супруга) Университета, руководство оказывает материальную помощь в размере от 1500 рублей до 3000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности;

6.3.6. Работодателем оказывается помощь в организации похорон работников (бывших работников) Университета и их близких родственников;

6.3.7. Работодателем компенсируются затраты на лечение больных сотрудников Университета в размере 25% (не более 5000 рублей один раз в год) при предоставлении документов, подтверждающих оказание медицинских услуг. В соответствии лимитами установленными на квартал по приказу Ректора.

**6.4. Поддержка молодых сотрудников, сотрудников с детьми, многодетных сотрудников**

6.4.1. Профсоюзная организация Самарского ГАУ приобретает за счет собственных средств наборы первоклассников для сотрудников отправляющих детей в первый класс, с проведением торжественного мероприятия.

6.4.2. Работодатель привлекает молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов с российскими и зарубежными вузами и фирмами.

6.4.3. По заявлению сотрудника Университета Работодатель оказывает единовременную материальную помощь, в случае рождения у сотрудника первого и второго ребенка – в размере не менее 10 000 руб., третьего ребенка – в размере не менее 15 000 руб., четвертого и последующего ребенка – в размере не менее 20 000 руб., за счет средств от приносящей доход деятельности. Если оба родителя являются сотрудниками Университета, по основному месту работы, то материальная помощь оказывается обоим родителям. В иных случаях, сумма выплаты может быть увеличена решением Ректора.

6.4.4. Работодатель обязуется обеспечить возможность получения дополнительного профессионального образования для работников-женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.4.5. Работодатель обязуется оказывать работникам, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, по их заявлению ежегодную разовую материальную помощь в размере 5000 руб.

## **6.5. Социальная поддержка ветеранов**

6.5.1. Работодатель и Профсоюзная организация Самарского ГАУ оказывают различные виды помощи ветеранам ВОВ и вооруженных сил, ветеранам труда РФ.

6.5.2. Работодателем и Профсоюзной организацией Самарского ГАУ оказывается материальная поддержка одиноким неработающим нуждающимся ветеранам, бывшим работникам Университета, в том числе к Дню пожилого человека, Новому году, 23 февраля, 8 марта, 9 мая.

6.5.3. Работодатель предоставляет ветеранам, бывшим работникам Университета, возможность пользоваться объектами инфраструктуры Университета.

**6.6. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации**

6.6.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт, в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее – работники-участники СВО), а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ).

6.6.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

*Для демобилизованных работников-участников СВО по месту работы:*

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

*Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:*

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

*Для обучающихся в Университете детей работников-участников СВО и детей работниц, являющихся супругами участников СВО*

- организация бесплатного горячего питания (завтраки, согласно графику питания) в студенческой столовой Университета.

## **6.7. Разное**

6.7.1. Социально-бытовая комиссия Профсоюзной организации Самарского ГАУ контролирует:

- соблюдение прав потребителей и правил торгового обслуживания потребителей;
- санитарное состояние буфетов, обеденных залов и производственных помещений студенческой столовой;
- ассортимент и качество блюд, реализуемых в точках питания, а также рассматривает претензии работников Университета к качеству предоставляемых услуг по их письменным заявлениям (ст. 45 Закона РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей»).

6.7.2. Профсоюзная организация Самарского ГАУ обязуется участвовать в организации и проведении следующих мероприятий по реализации положений настоящего Коллективного договора:

- а) организация физкультурно-оздоровительной работы и поддержка участия спортивных команд Университета в районных, городских, областных, всероссийских и международных соревнованиях;
- б) участие сотрудников Университета в сдаче норм ГТО;
- в) в выдвижении активных членов профсоюза на Доску Почета Университета;
- г) приобретение, комплектование и выдачу новогодних подарков детям работников Университета;
- д) премирование работников по итогам реализации Коллективного договора по представлению Профсоюзной организации Самарского ГАУ;
- е) проведение консультаций работников по вопросам социальной защиты работников (пенсии, дотации, отпуска и так далее);
- ж) социальных выплатах, предусмотренных настоящим коллективным договором.

## **7. Жилищно-бытовые условия и благоустройство**

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять мероприятия по улучшению жилищных условий сотрудников, проживающих в общежитиях Университета.

7.2. Принять меры по обеспечению коммунальными услугами проживающих в общежитиях Университета в соответствии с санитарными нормами.

## **8. Ответственность сторон**

8.1. Работники, Работодатель и Профсоюзная организация Самарского ГАУ обязаны соблюдать Коллективный договор.

8.2. Профсоюзная организация Самарского ГАУ обязуется: регулярно проводить контроль выполнения Коллективного договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении Коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным

обязательствам сторон; содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Университета, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений.

8.3. Работодатель и Профсоюзная организация Самарского ГАУ обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении статей коллективного договора.

8.4. Профсоюзная организация Самарского ГАУ проводит работу по сплочению трудового коллектива Университета в защите его экономических требований.

8.5. В соответствии с Трудовым кодексом РФ Работодатель учитывает мнение Профсоюзной организации Самарского ГАУ относительно следующих решений:

- об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ (ст.99 Трудового кодекса РФ);
- при составлении графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- об утверждении формы расчетного листка (ст.136 Трудового кодекса РФ);
- об установлении различных форм премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 Трудового кодекса РФ);
- об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- об установлении конкретных размеров заработной платы труда за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 Трудового кодекса РФ);

- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 Трудового кодекса РФ);

- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

Представители Профсоюзной организации Самарского ГАУ включаются в составы Ученых советов Университета и структурных подразделений, аттестационных комиссий.

8.6. Руководители и председатели Профсоюзной организации Самарского ГАУ, структурных подразделений Университета отчитываются на собраниях своих коллективов о выполнении Коллективного договора не реже одного раза в год.

8.7. Профсоюзная организация Самарского ГАУ, используя свою организационную структуру, знакомит работников:

- с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором;

- трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **9. Гарантии прав Профсоюзной организации Самарского ГАУ**

9.1. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации Самарского ГАУ для ведения его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ):

- помещения с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, мебелью, оргтехникой, охраной;

- телефонный номер с бесплатным использованием;

- E-mail и доступ к внутренним и внешним сетям посредством системы интернет, которыми пользуется Университет;

- необходимые нормативные правовые документы, доступ к правовой системе «Консультант»;

- залы и аудитории Университета по заявкам Профсоюзной организации Самарского ГАУ;

- автотранспорт по заявке Председателя профсоюзного комитета;

- площади на стенах в коридорах для размещения информационных стендов и места для информации на стендах Университета и подразделений.

9.2. Членские профсоюзные взносы в размере 1% по письменным заявлениям работников удерживаются бухгалтерией Университета и бесплатно перечисляются на счет Профсоюзной организации Самарского ГАУ не позднее 5 дней после выплаты зарплаты (п.3 ст. 28 Закона о профсоюзах).

9.3. Ход выполнения коллективного договора ежеквартально рассматривать на совместном заседании Профсоюзной организации Самарского ГАУ и администрации Университета и доводить до сведения подразделений.

9.4. Члены Профсоюзной организации Самарского ГАУ, не освобожденные от основной работы, профорги, уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения поручений в интересах работников до 3-х часов в неделю по согласованию со своим руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3-х рабочих дней в году) с сохранением 100% заработной платы. Делегаты профсоюзных конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе съездов и конференций, их выборных органов и рабочих комиссий федеральных и региональных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на период работы съездов, конференций, пленумов и комиссий с сохранением 100% заработной платы по основной работе (ст.374 Трудового кодекса РФ, п.п. 5, 6 ст. 25 Закона о профсоюзах).

9.5. Работодатель и руководители подразделений Университета:

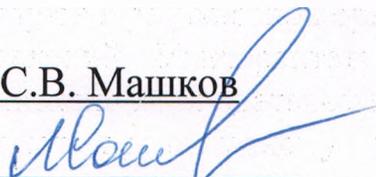
- не препятствуют Профсоюзной организации Самарского ГАУ в посещении ими подразделений Университета для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством РФ прав;
- предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы подразделений общественного питания;
- оказывают помощь профсоюзным бюро подразделений и проводят линию на укрепление действующей Профсоюзной организации Самарского ГАУ с целью обеспечения социального партнерства.

9.6. Дополнения и изменения могут вноситься в настоящий Коллективный договор только с согласия сторон.

От работодателя:

Ректор

С.В. Машков



(подпись)



От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета

А.С. Сычев



(подпись)



Итого прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью 31

Ступодяров Олег  
Иван Меченин

