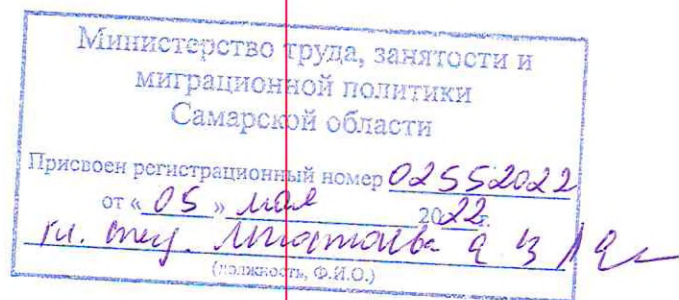


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Самарский государственный аграрный университет»
на 2022-2025 годы.



Кинель 2022

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 Университета, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем является Профсоюзная организация Самарского государственного аграрного университета (далее - Профсоюзная организация Самарского ГАУ), (ст.29 ТК РФ). 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.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: от имени Работодателя – врио ректора ФГБОУ ВО Самарский ГАУ – Машков Сергей Владимирович, действующий на основании приказа 196-кр от 05.11.2020г. 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).

1.6. Работодатель и его представители - ректор, проректоры, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений и их заместители.

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, 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 с 13 мая 2022г. (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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. 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.

3. Трудовые отношения

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

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 Университета определяется Положением о порядке замещения должностей научных работников, рассмотренного на заседании Ученого совета протокол № 4 от 27 декабря 2018 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 обеспечивает 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. Работодатель 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, научного 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 РФ).

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

3.5.7. 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 поощрения:

- объявляется благодарность;
- выдается премия;
- награждается почетной грамотой;
- представляются к наградам в вышестоящие организации;
- присваивается почетное звание «Заслуженный работник университета».

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

3.9.3. Раз в год поощрять профсоюзных активистов 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 размере 20 % должностного оклада.

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. 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 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 (или) опасными 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 Университете, 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 суток 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.

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 управлением по воспитательной и социальной работе 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, за счет средств Университета.

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 культурно-спортивным центром;
- поддерживая самодеятельное творчество работников и др.

6.2.5. Работодатель отчисляет в Профсоюзную организацию Самарского ГАУ средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками в соответствии со ст. 377 РФ в размере до 1% от фонда оплаты

труда. Профсоюзная организация Самарского ГАУ выделяет на эти цели не менее 10% профсоюзного бюджета.

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. Производить компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение работников в размере до 25% от стоимости путевки;

6.3.4. Работникам, достигшим пенсионного возраста производить единовременную материальную помощь в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия	
	Из средств университета (руб.)	Из Профсоюзной организации Самарского ГАУ (руб.)
До 5 лет	1500	800
5-10 лет	2000	1000
10-15 лет	2500	1300
15-20 лет	3000	1500
20-25 лет	3500	1800
25-30 лет	4000	2000
30-35 лет	4500	2300
Свыше 35 лет	5000	2500

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 руководством оказывает материальную помощь в размере от 1500 рублей до 3000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности;

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

6.3.7. Компенсировать 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

6.4.1. Профсоюзная организация Самарского ГАУ приобретает за счет собственных средств наборы первоклассников для сотрудников отправляющих детей в первый класс и являющихся членом профсоюзной организации не менее одного года, вручает 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. В случае рождения ребенка у сотрудника Университета работодатель по заявлению оказывает единоразовую материальную помощь в размере не менее 10000 руб. за счет средств от приносящей доход деятельности, в случае если оба родителя являются сотрудниками Университета и в случае рождения двойни(тройни) сумма выплаты может быть увеличена решением ректора.

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. Профсоюзная организация Самарского ГАУ, совместно с культурно-спортивным центром, организуют торжественный концерт для ветеранов и сотрудников Университета к 23 февраля, 8 марта.

6.6. Разное

6.6.1. 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»).

6.6.2. 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, республиканских 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.

6.6.3. Работодатель и Профсоюзная организация Самарского ГАУ оказывают помощь общественным организациям Университета.

7. Жилищно-бытовые условия и благоустройство

Работодатель обязуется:

- 7.1. Осуществлять мероприятия по улучшению жилищных условий сотрудников Университета.
- 7.2. Принимать меры по обеспечению коммунальными услугами проживающих в общежитиях Университета в соответствии с санитарными нормами.
- 7.3. Содействовать в выделении земельных участков и в формировании из состава сотрудников членов ЖСК.

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 ее 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, п.10.2.5.).

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.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 13 мая 2022г. и действует в течение всего трехлетнего срока. По истечении срока действия коллективного договора его действие может быть продлено на срок не более 3-х лет.

10.2 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его и соответствующим органом по труду.

От работодателя:

Врио ректора

С.В. Машков

(подпись)



От работников:

Председатель профсоюзного комитета

А.С. Сычев

(подпись)

