МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный аграрный университет»

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ)
НА 2020 - 2023 ГОД

Принят Конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся
«____» _____ 20___ г.

Ректор ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ	Председатель профсоюзной организации работников НГАУ
Рудой Е.В.	Баринов Е.Я.
«____» _____ 20__ г.	*«___» _____ 20__ г.*

Зарегистрировано в Мэрии г. Новосибирска

Регистрационный №___
«____» _____ 20___ г.

г. Новосибирск, 2020

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новосибирский государственный аграрный университет» – ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (далее Новосибирский ГАУ), а также в Томском сельскохозяйственном институте – филиале ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (далее Томский СХИ), Сельскохозяйственном техникуме «Куйбышевский» (далее Куйбышевский СХТ)** устанавливающим согласованные позиции интересов работодателя и работников университета, их взаимные обязательства, а также определяющим общие условия труда, в том числе оплаты труда, занятости и высвобождения работников, продолжительности и режима рабочего времени, трудовые гарантии и социальные льготы.

1.2. **Сторонами настоящего Договора являются:**

Работодатель в лице ректора университета Рудого Евгения Владимировича.

Работники в лице профсоюзной организации университета.

Право подписания настоящего Договора от лица работников делегировано председателю профсоюзной организации сотрудников университета Баринову Евгению Яковлевичу

1.3. **Основными принципами заключения настоящего Договора являются:**

- соблюдение сторонами норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий договора;
- систематичность контроля за выполнением условий договора;
- неотвратимость ответственности сторон договора за неисполнение обязательств.

1.4. Основными задачами администрации и коллектива университета являются: реализация образовательных программ среднего профессионального, высшего и послевузовского профессионального и дополнительного образования; подготовка научно-педагогических кадров высшей квалификации; переподготовка и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, руководящих работников и специалистов; организация и проведение фундаментальных и прикладных научных исследований; а также создание благоприятных условий труда, обеспечение защиты прав и интересов работников и работодателя.

1.5. Работодатель имеет право на непосредственное управление университетом, планирование, организацию, реализацию образовательного процесса и контроль учебной, научной, хозяйственной и предпринимательской деятельности университета, прием и наем на работу, повышение квалификации и переподготовку работников университета.

Профсоюзная организация является полномочным представителем работников университета при разработке и заключении Коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости, социальной защищенности, организации отдыха и улучшения бытовых условий работников университета, а также создания благоприятных условий для плодотворной деятельности всего коллектива.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ, Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правитель-

ством России, Уставом ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ и иными нормативно-правовыми актами.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.8. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня подписания сторонами направляется в Мэрию г. Новосибирска для уведомительной регистрации.

1.9. **Коллективный договор состоит из следующих разделов:**

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения. Оплата труда.
3. Занятость, условия возможного высвобождения работников.
4. Условия и охрана труда.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Социальные права, льготы и гарантии. Выплата пособий и компенсаций.
7. Порядок разрешения трудовых споров.
8. Гарантии прав и условий деятельности профсоюзной организации.
9. Заключительные положения.
10. Приложения.

1.10. Изменение и дополнение условий Коллективного договора в течение срока его действия *вне зависимости от причин, повлекших необходимость внесения изменений,* возможны только по взаимному соглашению сторон в порядке, *установленном трудовым законодательством Российской Федерации.*

При принятии очередных федеральных законов по вопросам труда и его оплаты, которые не нашли закрепление в Коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и дополнения в указанном выше порядке.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора, права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.13. Действие и условия настоящего Договора обязательны и распространяются на всех работников университета независимо от членства в профсоюзе, а также времени поступления на работу и других обстоятельств.

1.14. Представители сторон несут ответственность, предусмотренную федеральным законом, за: уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора; не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Договора; нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором; другие противоправные действия (бездействие).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинение работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора**, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации, в результате: избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективного договора, Устава НГАУ и иных локальных нормативных актов университета.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с работниками университета заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора по инициативе работодателя либо по соглашению сторон допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

Со всеми научно-педагогическими работниками Новосибирского ГАУ трудовой договор заключается на определенный срок до пяти лет. Заключению трудового договора предшествует *избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности*, либо выборы на должность заведующего кафедрой, декана факультета.

2.5. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных трудовым законодательством, считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Подробные условия и конкретный порядок заключения трудовых договоров между работодателем и различными категориями работников определяются вторым разделом Правил внутреннего трудового распорядка университета.

2.7. При заключении трудового договора работодатель обязуется ознакомить работников с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка университета, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, принятыми работодателем. Ознакомление с действующими в университете Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка производится в отделе кадров при приеме на работу, с соответствующей отметкой в индивидуальном трудовом договоре.

С другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и охраны труда, работника знакомят руководители соответствующих структурных подразделений. Указанные документы руководители каждого из структурных подразделений университета обязаны иметь непосредственно на своих рабочих местах и нести ответственность за своевременное их доведение до работников.

2.8. Права и обязанности профессорско-преподавательского, административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала университета определяются законодательством о труде Российской Федерации, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Новосибирского ГАУ, соответствующими положениями и должностными инструкциями.

2.9**. В области оплаты труда стороны договорились:**

2.9.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Новосибирского ГАУ;

2.9.2. Выплату заработной платы работникам университета производить не реже чем каждые полмесяца - десятого и двадцать пятого числа каждого месяца перечислением на лицевой банковский счет, открываемый по заявлению работника, либо через кассу университета. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме подлежащей выплате;

2.9.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы осуществлять ее индексацию в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и локальными нормативными актами;

2.9.4. Условия оплаты труда, определяемые индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором;

2.9.5. Сторонам принимать предупредительные меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении временно отсутствующих работников.

2.10. Фонд оплаты труда работников формируется *на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности,* на основе штатного расписания университета, составляемого в соответствии с действующими нормативами, тарифно-квалификационными требованиями, предъявляемыми к различным категориям работающих.

Штатное расписание университета утверждается ректором, исходя из задач и специфики университета, с учетом действующих норм и предложений структурных подразделений.

2.11. *Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.*

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

– *единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;*

– *единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;*

– *государственных гарантий по оплате труда;*

– *рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;*

– *мнения представительного органа работников.*

2.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Должностные оклады закрепляются в штатном расписании и доводятся до работника при заключении трудового договора.

Порядок формирования и расходования средств университета, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование работников, *перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их применения* определяется Положением «Об оплате труда работников Новосибирского ГАУ (приложение №2)».

2.13. Материальное стимулирование каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда.

2.14. Оплата за выполнение хоздоговорных и госбюджетных научно-исследовательских работ осуществляется по мере поступления средств от заказчиков в соответствии с условиями заключенных договоров.

2.15. Работники университета могут привлекаться к работам, не связанным с выполнением возложенных на них трудовых обязанностей, определенных трудовым договором и должностными инструкциями, только с их личного согласия (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством - по производственной необходимости). Привлечение к данным работам оформляется трудовыми соглашениями или приказами по университету, в которых должны быть предусмотрены срок, условия выполнения работы и оплата труда.

2.16. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников (в связи с болезнью, отпуском и другим причинам, за исключением командировок, связанных с выполнением трудовой функции), ***без освобождения от своей основной работы***, устанавливаются следующие размеры доплат:

- младшему обслуживающему персоналу – в полном объеме тарифных ставок, должностных окладов и установленных компенсационных, стимулирующих выплат по дополнительно выполняемой работе;

- административно-управленческому, хозяйственному, инженерно-техническому и учебно-вспомогательному персоналу – исходя из объема дополнительно возложенной на

работника и выполняемой им работы, но не более 100 % заработной платы, предусмотренной штатным расписанием и приказами по установлению надбавок и доплат по замещаемой должности;

- при замещении временно отсутствующего работника, занимающего руководящую должность (начальника отдела, службы, управления, иного структурного подразделения, заведующего, директора или другую), работнику, выполняющему данную дополнительную работу, выплачивается не более 50 % должностного оклада и установленных надбавок и доплат по совмещаемой должности.

2.17. Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работники университета обязаны предъявить листок нетрудоспособности в отдел кадров в день выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности.

Ко времени очередной выплаты заработной платы листок временной нетрудоспособности может быть предъявлен к оплате и в том случае, если нетрудоспособность еще продолжается.

2.18. Увольняемому, в связи с уходом на пенсию по старости (по болезни, инвалидности), выплачивается выходное пособие в соответствии с пунктом 11 Приложения №3.

2.19. За работниками, уволенными по инвалидности, по старости (со стажем работы более 15 лет), выходящими в отпуска в связи с рождением ребенка, сохраняется право на получение путевок, на лечение и отдых.

3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВОЗМОЖНОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. В целях поддержки работников высвобождаемых в университете в связи с сокращением численности или штата работников, стороны обеспечивают осуществление следующих мер:

- не проводить в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь по этой причине высвобождение педагогических работников до окончания учебного года;
- совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ухудшения финансово-экономического положения университета;
- уведомлять (предупреждать) работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца, с обязательным предложением работнику всех имеющихся вакансий, в том числе и вакантной нижестоящей должности (ниже оплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом своего образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- по договоренности сторон, в период после предупреждения об увольнении, предоставлять работнику время для самостоятельного поиска работы, в дни по согласованию с руководителем структурного подразделения, до 10 часов в неделю в течение 2-х месяцев, с сохранением средней заработной платы;
- в первоочередном порядке при сокращении штатов высвобождать должности путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников; ограничивать (запрещать) совмещение профессий;
- переводить высвобождаемых работников на другие вакантные должности с их согласия;
- предусматривать сокращение численности административно-управленческого персонала и расходов на него;
- создавать условия для переобучения высвобождаемых работников.

3.2. Сокращение работников университета, связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием

структурного подразделения, изменением формы собственности или организационно-правовой формы университета, полным или частичным приостановлением работы, массовым высвобождением работников (более 50 человек в месяц), осуществлять при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления работодателем профсоюзной организации Новосибирского ГАУ, профсоюзной организации Томского СХИ, профсоюзной организации Куйбышевского сельскохозяйственного техникума и соответствующего Центра занятости.

3.3. Нормативный уровень учебной нагрузки для профессорско-преподавательского состава устанавливается университетом самостоятельно в размере до 900 часов по одной ставке преподавателя. Заведующим кафедрами размер и структура учебной нагрузки устанавливается ученым советом университета.

Проектное значение учебной нагрузки на новый учебный год рассчитывается на основе данных о контингенте обучающихся, контрольных цифр приема, утвержденных норм времени для планирования и учета учебной нагрузки ППС и доводится до кафедр до 15 апреля текущего учебного года. Уточнение учебной нагрузки, исходя из результатов набора студентов, проводится до 30 сентября текущего года и закрепляется приказом ректора.

В случаях проведения дополнительных наборов студентов или сокращения контингента обучающихся, по решению ученого совета университета допускается в течение учебного года изменение структуры учебной нагрузки при сохранении установленного значения нормативного уровня.

3.4. Лица профессорско-преподавательского состава предупреждаются письменно за два месяца об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о догрузке другой педагогической работой до установленной полной нормы.

Перевод на меньший размер занимаемой ставки по основной работе и работе по совместительству осуществляется приказом ректора на основании личного заявления педагогического работника в соответствии с вновь утвержденной учебной нагрузкой.

3.5. Предварительное согласие профкома на увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников требуется только в отношении членов профсоюза.

3.6. При увольнении работника университета выплата всех сумм, причитающихся ему в бесспорном порядке, производится в последний день работы.

3.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами обязуется:

- осуществлять руководство образовательной деятельностью, организовывать учебный процесс высшего учебного заведения и труд работников, обеспечивать трудовую дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда;
- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проводить периодическую проверку знаний ими требований по охране труда в период работы;

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- не допускать выполнения опасных для здоровья работ в необорудованных помещениях, предоставлять средства индивидуальной защиты при работе во вредных условиях, выдавать своевременно и бесплатно работникам спецодежду в соответствии с установленными нормами;

- организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях университета и за выполнением соглашения по охране труда;

- проводить специальную оценку труда и по ее результатам устанавливать повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. В соответствии с финансовым состоянием работодатель имеет право увеличивать размеры компенсационных выплат, с учетом мнения профсоюзной организации.

- осуществлять по представлению руководителей подразделений бесплатную выдачу молока сотрудникам на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется молоко, и документов, подтверждающих работу с вредными веществами.

- в случае передачи площадей в пользование коммерческим структурам по инициативе подразделений, использующих эти площади, не ухудшать условия труда работников этих подразделений.

Передачу площадей в аренду осуществлять с учетом мнения профсоюзной организации.

4.2. Работодатель несет ответственность за выполнение соглашения между администрацией и профсоюзной организацией по проведению мероприятий по охране труда, которое заключается (уточняется) ежегодно (приложение № 4), в том числе по обеспечению:

- соответствия санитарным нормам условий труда в служебных помещениях университета.

При температуре воздуха в рабочих помещениях ниже +18 C^{o} переносить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса - совместным с профкомом решением, сокращать продолжительность учебного часа до 30 минут, вплоть до полного прекращения работы, или уменьшать продолжительность рабочего дня с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- поддержания порядка на территории университета, безопасности проходов и проездов;

- постоянного контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- недопущения курения в помещениях университета, кроме специально выделенных для этого мест;

- выделения в смете расходов университета средств на мероприятия по охране труда, нецелевое расходование этих средств запрещается;

- проведения ежегодной комплексной приемки учебных аудиторий, лабораторий, производственных и вспомогательных помещений и общежитий на предмет их готовности к учебному году (25-30 августа текущего года) с обязательным включением в состав комиссии представителя профкома и инженера по охране труда и технике безопасности.

4.3. Стороны Договора оказывают практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, обеспечивают право работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

4.4. Работники, вступившие в трудовые отношения, руководствуются действующими законодательными, иными нормативными правовыми актами, а также приказами и распоряжениями ректора и обязуются:

- выполнять условия Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую и производственную дисциплину, требования в области охраны труда, установленные соответствующими нормами, правилами и инструкциями;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

-правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица:

о любом происшедшем несчастном случае с работником,

о признаках профессионального заболевания, а также о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, в том числе профилактическое обследование на туберкулез и онкозаболевание (флюорография) органов грудной клетки.

4.5. Работодатель, в соответствии с требованиями законодательства предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- периодический (согласно нормам) бесплатный медицинский осмотр для предупреждения профессиональных заболеваний и определения пригодности работников (по состоянию здоровья) к выполняемой работе;

- дополнительный отпуск согласно приложению № 1.1. к Правилам внутреннего трудового распорядка - «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск»;

- право на льготную пенсию в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласно приложению № 7.

4.6. Профсоюзная организация Новосибирского ГАУ, профсоюзная организация Томского СХИ, профсоюзная организация Куйбышевского сельскохозяйственного техникума обязуются:

- ежеквартально анализировать ход выполнения соглашения по охране труда, причины заболеваний и травматизма работников, принимать участие в разработке мер по снижению заболеваемости работников, информировать коллектив о результатах проверки соглашения об охране труда;

- организовывать совместно с администрацией проведение смотра-конкурса на лучшую постановку работы в подразделениях университета по охране труда, культуре производства, санитарному содержанию помещений кафедр, лабораторий, отделов.

4.7. В университете создается и на паритетных началах действует комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 4 человек.

Начальник отдела охраны труда (инженер отдела) и комиссия не реже двух раз в год отчитываются на заседании профсоюзного комитета по обеспечению охраны труда.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется и конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графике отпусков и предусматривает для каждой категории работников:

- установление продолжительности рабочей недели (40-часовая, сокращенная);
- вид рабочей недели (5-ти дневная с двумя выходными днями; 6-ти дневная с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
- сменную работу;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- продолжительность ежедневной работы и время перерывов в работе;
- чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междусменного, еженедельного непрерывного отдыха);
- работу в режиме гибкого рабочего времени;
- разделение рабочего дня на части.

5.2. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из следующих положений:

- для научно-педагогических работников, в соответствии с законодательством РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (за должностной оклад);

- режим рабочего времени научно-педагогических работников, состоящий из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка на основе расписания занятий, индивидуального трудового договора и в нормальных условиях предусматривает шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем с продолжительностью ежедневной работы - 6 часов;

- для других работников университета, связанных с учебным процессом, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с 7-ми часовым рабочим днем (в субботний день – 5-ти часовая продолжительность работы) и с одним выходным днем – воскресенье;

- для работников служб и отделов, административных и хозяйственных подразделений, не связанных с учебным процессом, устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 8-ми часовым рабочим днем и двумя выходными днями – суббота и воскресенье;

- для отдельных категорий работников может устанавливаться 40-часовая рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, определяемыми руководителями подразделений, при условии общего выходного дня – воскресенье,

или сменная работа согласно графикам сменности, составляемым установленным порядком, с выходными днями в соответствии с этими графиками;

- для некоторых категорий работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня;

- в исключительных случаях, определяемых условиями учебного процесса или иными обстоятельствами, максимально допустимая продолжительность рабочего дня в отдельные дни, в условиях 40-часовой рабочей недели не должна превышать 10 часов, а в условиях 36-часовой рабочей недели - 8 часов.

5.3. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, режим гибкого рабочего времени, а также другие режимы работы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Особый режим рабочего времени, в том числе и по скользящему (гибкому) графику работы для конкретного работника с определением начала, перерыва для питания и отдыха, окончания, "фиксированного времени" (т.е. периода времени обязательного нахождения на работе) и общей продолжительности рабочего дня, порядка предоставления выходных дней, устанавливается (в пределах, обусловленных условиями образовательного процесса) на определенный срок распоряжением (приказом) ректора университета.

Руководители структурных подразделений обеспечивают точный учет времени, фактически отработанного каждым преподавателем и работником университета, с обязательным выполнением ими установленной трудовым законодательством нормы рабочих часов в течение учетного периода – месяца, квартала, календарного года.

5.4. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания работников университета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, с началом работы для всех видов персонала (кроме ППС) – в 9.00 часов, окончанием – в 18.00 часов (при 8-часовой продолжительности ежедневной работы).

В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час.

5.5. Водителям автомобилей, вахтерам, слесарям-сантехникам, оперативным дежурным ЦТП, гардеробщикам, отдельно разрабатываемыми положениями по каждой категории работников, исходя из особенностей их профессий, устанавливается специфический режим рабочего времени и времени отдыха.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренные Положениями, являются обязательными при составлении графиков работы (сменности) работников.

Графики работы (сменности) составляются руководителями структурных подразделений, с последующим их утверждением, ежемесячно на каждый день (смену) с ежедневным или суммированным учетом рабочего времени в определенный период и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Графиками работы (сменности) устанавливается время начала, окончания и продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания, время ежедневного (междусменного) и еженедельного отдыха. График работы (сменности) утверждается ректором (проректором по направлению) с учетом мнения профсоюзной организации университета.

5.6. Руководители структурных подразделений отвечают за ведение учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, соблюдение установленного Правилами внутреннего трудового распорядка режима рабочего времени для каждой категории работников.

При нарушении действующего законодательства о труде и локальных нормативных актов университета, устанавливающих рабочее время, его продолжительность, а также время отдыха, виновные лица привлекаются к дисциплинарной ответственности.

5.7. Привлечение отдельных работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) ректора, с согласия самих работников и профсоюзной организации.

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Все остальные вопросы рабочего времени и времени отдыха, не предусмотренные вышеуказанными положениями, регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

5.10. Всем работникам университета предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам университета продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам определяется Правительством РФ и составляет 56 календарных дней (по должностям, указанным в Постановлении Правительства РФ от 01 октября 2002 года № 724). Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется по окончании учебного года с учетом выхода из отпуска до 01 сентября.

5.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков сотрудникам университета осуществляется, как правило, по окончанию учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

5.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 рабочих дней в обязательном порядке устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.13. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые социальные отпуска до 5 дней в случае бракосочетания, смерти или тяжелого заболевания близких родственников, родов супруги, а также учебные отпуска на период сдачи экзаменационной сессии, защиты диссертации, с учетом дороги до места сдачи и обратно.

5.14. Работающие женщины, имеющие 2 детей в возрасте до 14 лет, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 4 календарных дней, при наличии 3 и более детей или ребенка инвалида - 6 календарных дней.

5.15. Одиноким родителям дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью: при наличии одного ребенка – 2 календарных дня, двух детей - 5 календарных дней, трех и более детей или ребенка инвалида - 7 календарных дней. Право на дополнительный отпуск сохраняется и в год достижения ребенком 14 лет.

5.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только по соглашению сторон трудового договора.

5.17. Педагогические работники не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Ученым советом университета.

По решению ректора, в зависимости от финансовых возможностей, этот отпуск может быть оплачиваемый, частично оплачиваемый или без оплаты.

5.18. Работникам университета, занятым на работах с вредными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и может дополняться (изменяться) по согласованию сторон настоящего Договора (приложение № 1.2. к Правилам внутреннего трудового распорядка).

5.19. Сотрудникам и преподавателям, при предоставлении отпуска ***согласно утвержденному графику***, оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.21. Неиспользованные по уважительным причинам дни отпуска предоставляются работнику по согласованию с Работодателем в удобные для обеих сторон сроки.

5.22. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении в текущем учебном году.

5.23. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и продолжительностью, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.24. Предложения по использованию отпусков в следующем году руководителями структурных подразделений направляются через отдел кадров не позднее 01 ноября и с учетом мнения профсоюзной организации утверждаются ректором университета в качестве графика отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

График отпусков является локальным нормативным актом университета, обязательным для исполнения, как работодателем, так и всеми работниками университета.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились принимать меры:

- по повышению эффективности контроля за использованием средств, выделяемых федеральным бюджетом в части расходов на заработную плату, социальные выплаты и компенсации, охрану труда;
- по обеспечению полного и своевременного финансирования университета, соблюдению трудового законодательства, обеспечению социальных гарантий и льгот работникам, повышению ответственности должностных лиц, участвующих в управлении деятельностью вуза;
- по выделению внебюджетных средств на обеспечение социальной защиты работников, за безусловным использованием этих средств по определенным направлениям, с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников университета;

- по формированию вузовского фонда средств на санаторно-курортное лечение, оказание медицинских услуг для сотрудников университета и их детей и расходовании средств путем заключения договора о добровольном медицинском страховании. При наличии финансовой возможности работодатель вправе направлять на эти цели до 1,5 % всех поступающих в финансовом году внебюджетных средств;

- по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки работников;

- плановому повышению квалификации научно-педагогических работников.

- по обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда и иных выплат.

6.2. Профсоюзная организация университета обязуется:

- постоянно следить за правильностью применения законодательства о труде и положений по заработной плате, о предоставлении социальных гарантий, льгот, компенсаций, оперативно информировать работников университета о мерах, принимаемых для устранения выявленных нарушений, используя при этом все имеющиеся средства.

- своевременно разрешать вопросы по выплате заработной платы, начислению пособий (в т.ч. по временной нетрудоспособности), материальной помощи из внебюджетных средств, компенсациям и производимым удержаниям;

- учитывать мнение коллектива работников в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

6.3. Каждый работник университета обладает всеми предусмотренными действующим законодательством РФ трудовыми и социальными правами и, в свою очередь, обязан:

- соблюдать Устав университета, Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять приказы и распоряжения администрации, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину, а также требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу университета;

- обеспечивать чистоту и порядок на рабочем месте, не допускать неправильную эксплуатацию и использование не по назначению санитарно-бытовых устройств, помещений, содержать их в надлежащем порядке;

- использовать возможности, предоставленные администрацией НГАУ и профкомом для укрепления здоровья, профилактического обследования здоровья, вести здоровый образ жизни.

6.4. Стороны признают необходимым добиваться привлечения средств фонда государственного социального страхования РФ для оздоровления работников университета и их детей.

6.5. Стороны договорились о формировании вузовского фонда средств на санаторно-курортное лечение, оказание медицинских услуг для сотрудников университета и их детей и расходовании средств путем заключения договора о добровольном медицинском страховании.

Работодатель обязуется направлять на эти цели не менее 1,5 % всех поступающих в финансовом году внебюджетных средств.

6.6. Все работники университета имеют право на улучшение жилищных условий согласно списку очередности, утверждаемого ректором - со стороны администрации и председателем профсоюзной организации - со стороны трудового коллектива. Ректору предоставляется право использовать 10% получаемой или вводимой жилой площади для внеочередного улучшения жилищных условий сотрудникам университета согласно заключенным контрактам.

6.7. При распределении жилплощади соблюдать соотношение: 20% - очередь молодых специалистов, 70% общая очередь. Учет вести исходя из качества и общей площади предоставляемого жилья.

6.8. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право устанавливать надбавки работникам, награжденным нагрудными знаками и почетными званиями.

6.9. Работодатель обязуется формировать фонд социальной защиты и материальной помощи согласно смете внебюджетных средств.

6.10. Стороны готовы содействовать работе совета молодых преподавателей с целью привлечения внимания к этой категории работников и обеспечения его взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении их социально-экономических и профессиональных проблем.

Как одной из мер поддержки молодых преподавателей университета, обеспечивать им, при прочих равных условиях, приоритетное право зачисления в аспирантуру и прохождения соискательства с предоставлением всех предусмотренных при этом социальных гарантий и льгот.

6.11. Всем категориям педагогических работников, в том числе и работающим по совместительству, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренным законодательством РФ, независимо от нахождения их в ежегодном отпуске, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, наступившей временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

6.12. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется в соответствии с главой 41 Трудового кодекса РФ.

В числе гарантий предусматривается, что по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), одиноким матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет, а также работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

6.13. Женщинам, имеющим детей школьного возраста (до 14 лет), работодатель предоставляет дополнительный выходной день 1 сентября с сохранением заработной платы.

6.14. В летний период, с 01 мая по 31 августа, для работников университета, работающих по 5-ти дневной рабочей неделе с 8-ми часовым рабочим днем, по приказу ректора, по согласованию с профсоюзной организацией, допустим следующий режим работы:

перерыв с 13.00 до 13.30 часов, в пятницу продолжительность рабочего дня - до 15.00 часов, без перерыва на обед (с согласия работника).

6.15. При рождении ребенка, дополнительно к государственному пособию, из внебюджетных средств университета выплачивается одному из родителей (отцу или матери), работающих в университете не менее одного года, единовременное пособие в размере 5000 рублей в виде материальной помощи.

6.16. Работодателем предусматривается выделение средств для проведения локальных противоэпидемических прививок и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров.

6.17. Кроме обязательного предоставления отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного Трудовым кодексом (частью 2 статьи 128) и иными федеральными законами, работнику университета по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, уход за больными членами семьи, проводы сына на военную службу, отправка детей на отдых в летние лагеря и другие уважительные причины) продолжительностью, определяемой соглашением сторон.

В период отпуска без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, письменно поставив об этом в известность работодателя.

6.18. Администрация университета обязуется выделять время в спортзалах для занятий организованным группам работников.

6.19. Профсоюзная организация Новосибирского ГАУ обязуется:

- совместно с жилищно-бытовой комиссией и администрацией Новосибирского ГАУ вести учет желающих и нуждающихся в отдыхе;

- организовывать выезды работников университета и членов их семей на загородный отдых, и другие оздоровительные мероприятия;

- организовывать не менее 1 раза в год вечера отдыха для работников университета и членов их семей, а по желанию большинства работников и другие мероприятия, направленные на сплочение трудового коллектива и улучшение морально-психологического климата.

6.20. Работодателем, по представлению совета ветеранов, оказывается социальная поддержка неработающим ветеранам университета по случаю их юбилейных дат в объеме от 1000 рублей до 3000 рублей в зависимости от стажа работы в вузе.

6.21. Размеры материальной помощи, оказываемой работникам Новосибирского ГАУ, Томского СХИ, Куйбышевского сельскохозяйственного техникума определяются согласно Положению о фонде социальной поддержки сотрудников и пенсионеров Новосибирского государственного аграрного университета исходя из объемов денежных средств, направляемых на эти цели.

6.22. В случае потери работоспособности по вине работодателя и в случае профзаболевания, полученного в период работы в Новосибирского ГАУ, Томского СХИ, Куйбышевского сельскохозяйственного техникума лечение работников обеспечивается за счет средств университета.

6.23. Другие виды и размеры социальной поддержки работников университета более подробно определяются Положением об оплате труда работников Новосибирского ГАУ (приложение 2).

7. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

7.1. Коллективные трудовые споры между работодателем и работниками разрешаются в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

7.2. Индивидуальные трудовые споры между администрацией и работниками в случае невозможности их урегулирования путем переговоров, разрешаются согласно положениям главы 60 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

7.3. Для разрешения трудовых споров в университете создается Комиссия по трудовым спорам из равного количества представителей администрации и коллектива. Представители работников избираются на общем собрании (конференции) работников на срок полномочий профкома. Комиссия по трудовым спорам подотчетна общему собранию (конференции) работников.

Комиссия рассматривает все споры как членов профсоюза, так и не членов профсоюза по применению законов и иных нормативных правовых актов о труде и соглашений о труде, за исключением индивидуальных трудовых споров, подлежащих непосредственному разрешению в суде.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ И УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации университета определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, положений Устава Новосибирского ГАУ, условий Коллективного договора.

8.2. Работодатель признает профсоюз как организацию, представляющую интересы работников при ведении переговоров об оплате и условиях труда, охране здоровья, предоставлении социальных прав и льгот, разрешении трудовых споров.

8.3. Гарантии работникам, избранным и избиравшимся в профсоюзные органы, в том числе и освобожденным от образовательной (производственной) деятельности предоставляются в соответствии с действующим законодательством о труде и профсоюзах.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее функционированию, не допуская ограничений установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности;

8.4.2. Не препятствовать представителям выборных представительных органов в посещении подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

8.4.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы пунктов общественного питания (столовая, кафе), условий проживания работников и обучающихся в общежитии;

8.4.4. Председателю профсоюзной организации, избранному из числа профессорско-преподавательского состава и не освобожденному от основной работы администрацией, устанавливается учебная нагрузка в объеме 70% от полной расчетной нормы с сохранением оплаты труда по ставке преподавателя;

8.4.5. Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения, без нарушения образовательной деятельности университета, собраний, конференций, заседаний и выделять для этой цели помещение в согласованном порядке;

8.4.6. Осуществлять безналичный сбор членских профсоюзных взносов и перечисление их на счет профсоюзной организации Новосибирского ГАУ, профсоюзной организации Томского СХИ, профсоюзной организации Куйбышевского сельскохозяйственного техникума при наличии письменного заявления работника.

8.5. Для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель предоставляет в бесплатное пользование оборудованное отоплением, освещением охраняемое помещение – ул. Добролюбова 160 ком. 202, осуществляет его эксплуатационное обслуживание и ремонт, закрепляет телефон с городским номером, оказывает бесплатные услуги в печатании и тиражировании документов, связанных с профсоюзной деятельностью, выделяет транспортные средства для использования в общественных целях.

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности университета и принимается во внимание при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

8.7. Профсоюзный комитет рассматривает представления соответствующих профсоюзных органов, самих работников или избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает о результатах указанным органам, работникам и их представителям.

8.8. Профсоюзный комитет оплачивает работу бухгалтерам по безналичному удержанию и перечислению профсоюзных взносов в размере 1.5% от суммы перечислений при условии своевременного и полного их поступления.

8.9. Работникам, избранным на профсоюзную должность на общественных началах, для ее исполнения еженедельно выделять до 2 часов рабочего времени с выплатой средней заработной платы за счет университета.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Для текущего контроля за выполнением условий Коллективного договора работодателем и профкомом создается постоянно действующая комиссия в количестве 6 человек из равного числа представителей сторон.

Ответственные за выполнение Коллективного договора со стороны работодателя назначаются приказом ректора.

Комиссия не реже двух раз в год проводит проверку, результаты которой обсуждаются на совместном заседании ректората и профкома.

9.2. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора подводятся один раз в год на конференции членов трудового коллектива (либо в исключительных случаях на расширенном заседании профкома с участием представителей работодателя) и доводятся до сведения коллектива через средства массовой информации университета.

9.3. Профком отстаивает интересы работников Новосибирского ГАУ – не членов профсоюза по всем положениям и условиям Коллективного договора.

9.4. Для участия в обсуждениях ректоратом вопросов, связанных с условиями Коллективного договора, а также затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников Новосибирского ГАУ представитель профкома приглашается на заседание ректората.

9.5. Должностные лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. В месячный срок после утверждения настоящего Договора, его содержание должно быть доведено до всех работников университета.

9.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются на расширенном заседании профкома и администрации.

9.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного договора между ректором университета и профсоюзным комитетом.

9.9. Приложениями к Коллективному договору являются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка, со своими приложениями:

1.1. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, дающими право на дополнительный отпуск;

1.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

2. Положение об оплате труда работников Новосибирского ГАУ.

3. Положение о фонде социальной поддержки работников и пенсионеров Новосибирского государственного аграрного университета

4. Положение о комиссии по охране труда.

5. Соглашение по охране труда.

6. Положение об использовании внебюджетных средств, выделенных на санаторно-курортное лечение.

7. Список профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.

8. Комиссия по трудовым спорам (для рассмотрения индивидуальных трудовых споров).

9. Постоянно действующая комиссия по контролю за выполнением условий Коллективного договора.

10. Комиссия по социальному страхованию Новосибирского ГАУ

11. Комиссия по охране труда Новосибирского ГАУ

Приложение № 3
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде социальной поддержки работников и пенсионеров Новосибирского государственного аграрного университета

Фонд социальной поддержки создается для целевой и финансовой помощи работникам и неработающим пенсионерам Новосибирского ГАУ Томского СХИ, Куйбышевского сельскохозяйственного техникума в случаях больших материальных затруднений, болезни, при увольнении по сокращению штатов, выхода на пенсию.

Пенсионером Новосибирского ГАУ Томского СХИ, Куйбышевского сельскохозяйственного техникума считается работник, ушедший на пенсию из университета и проработавший в университете до выхода на пенсию не менее пяти лет.

Выплаты из фонда социальной поддержки могут производиться работникам и неработающим пенсионерам с учетом их материального положения и при наличии средств.

Фонд социальной поддержки не распространяется на работников самостоятельных структурных подразделений с правом юридического лица.

Целевая и финансовая помощь работникам, неработающим пенсионерам Томского СХИ, Куйбышевского СХТ осуществляется за счет собственных внебюджетных средств.

НАПРАВЛЕНИЯ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ ФОНДА И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ

1. Материальная помощь в связи со смертью:
- Работника или неработающего пенсионера – от 4000 до5000 рублей;
- Близкого родственника (муж, жена, дети, родители) сотрудника или неработающего пенсионера из малообеспеченной семьи – 4000 рублей, малообеспеченной считается семья, где доход на члена семьи меньше официально установленного в Новосибирской области величины прожиточного минимума.
2. Материальная помощь в связи со стихийным бедствием, кражей личного имущества – от 2000 до 5000 рублей, в зависимости от стажа работы в Новосибирском ГАУ и суммы материального ущерба;
3. Материальная помощь работникам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей – до 2500 рублей;
4. Материальная помощь работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 16 лет – до 4000 рублей;
5. Материальная помощь матерям – одиночкам, имеющим несовершеннолетних детей – 3000 рублей;
6. Материальная помощь на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим платным лечением:
- Приобретение лекарств и иных необходимых препаратов, материалов, протезирование – до 5000 рублей;
- Платное стационарное лечение или операция – в размере до 80% от понесенных материальных затрат (на основании документов).
7. Материальная помощь на приобретение топлива работникам и пенсионерам, проживающих в домах с печным отоплением и проработавшим в Новосибирском ГАУ не менее 5 лет – до 4000рублей;
8. Выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет – 2000 рублей ежемесячно;
9. Дополнительные выплаты при несчастном случае (гибели) по вине администрации работнику (семье работника) – до 50000 рублей, сверх единовременного пособия предусмотренного законодательством;

10. Единовременные дополнительные выплаты работникам, уволенным в связи с сокращением штатов (в % к выходному пособию):

- Работникам со стажем работы в Новосибирском ГАУ от 5 до10 лет – 10%;
- Работникам со стажем работы в Новосибирском ГАУ от 10 до15 лет – 15%;
- Работникам со стажем работы в Новосибирском ГАУ от 15 до25 лет – 20%;
- Работникам со стажем работы в Новосибирском ГАУ более 25 лет – 30%;

11. Единовременные дополнительные выплаты работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию (в т.ч. по болезни и по инвалидности) сверх установленных законодательством сумм:

- Работникам со стажем работы в Новосибирском ГАУ от 10 до20 лет – один оклад:
- Работникам со стажем работы в Новосибирском ГАУ от 20 до30 лет –два оклада:
- Работникам со стажем работы в Новосибирском ГАУ более 30 лет - три оклада.

12. Единовременные выплаты за долгосрочную и безупречную работу работникам, достигшим возраста 50, 55лет (женщины), 60, 70, 80 лет и проработавшим в НГАУ не менее 10 лет - в размере 5000 рублей.

13. Выплаты пособия работникам, находящимся в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы, – в размере минимальной оплаты труда ежемесячно, но не более 6 месяцев.

ПРИМЕЧАНИЕ: Выплаты по основаниям, предусмотренным пунктами 2-7 Положения, производятся не чаще одного раза в год.

Выплаты по основаниям, предусмотренным в пунктах 2, 4, 5, 6 настоящего положения производятся в зависимости от стажа работы в НГАУ в процентах от установленных норм или понесенных затрат, но не более предусмотренных данными пунктами размерами:

- До 5 лет – до 50%
- От 5 до10 лет – 60%
- От 10 до 15 лет – 70%
- От 15 до 20 лет – 80%
- Свыше 20 лет –100%

Выплаты по пунктам 2-7 могут быть уменьшены в зависимости от наличия средств в фонде.

Выплаты по пункту 6 производятся только за счет средств добровольного медицинского страхования.

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И ВЫДАЧИ ВЫПЛАТ

Выплаты по п.п. 1-7, 13 Положения производятся по заявлению работника или пенсионера по представлению руководителя и председателя профбюро подразделения с предъявлением подтверждающих документов и ходатайством профкома. Оформляются выплаты приказом ректора.

Выплаты по пункту 8 Положения производятся по представлению соответствующих документов решением комиссии Новосибирского ГАУ по социальному страхованию. Оформляются протоколом комиссии.

Выплаты по пункту 9, 10 Положения производятся по решению профсоюзной организации Новосибирского ГАУ, профсоюзной организации Томского СХИ, профсоюзной организации Куйбышевского сельскохозяйственного техникума на основании представленных документов. Выплаты оформляются приказом ректора (директора Томского СХИ, директора КСХТ).

Выплаты по пункту 11, 12 Положения производятся по представлению руководителя и председателя профбюро подразделения и ходатайства профкома. Оформляются выплаты приказам ректора.

Все виды выплат из средств профсоюзной организации оформляются решением профкома работников НГАУ, профсоюзной организации Томского СХИ, профсоюзной организации Куйбышевского сельскохозяйственного техникума

Приложение № 4
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА Новосибирского ГАУ

I. Общие положения

1. В целях оказания помощи администрации университета и руководителям структурных подразделений в работе по созданию безопасных условий работы, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний работников создается постоянно действующая комиссия по охране труда (далее - комиссия).

2. В своей деятельности комиссия руководствуется действующим законодательством, нормативными и правовыми актами по охране труда, а также настоящим Положением.

3. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления по охране труда, профсоюзным комитетом, отделом (специалистом) по охране труда университета.

4. В состав комиссии на паритетной основе входят представители профессионального союза и должностные лица из состава администрации университета.

На комиссию возлагаются следующие задачи:

-разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профсоюза и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда;

- анализ существующего состояния условий и охраны труда в университете и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда;

- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам СИЗ, компенсациях и льготах.

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

* рассмотрение предложений работодателей, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, а также отдельных работников по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятии и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
* рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и в университете в целом, участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений;
* изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в университете;
* анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке подразделений и университета в целом к проведению обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда;
* участие в разработке проекта бюджета фонда охраны труда университета;
* содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

* изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ, правильности их применения, предоставления лечебно-профилактического питания;
* оказание содействия работодателю в организации в университете обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда;
* участие в работе по пропаганде охраны труда в университете, повышению ответственности работников за соблюдением требований по охране труда.

Для осуществления возложенных функций комиссия имеет следующие права:

- получать от работодателя и службы охраны труда университета информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов;
- заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда;
- участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета;
- вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил, инструкций по охране труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случае нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятии.

Приложение № 5
к Коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2017 ГОД

Наименование мероприятий и видов работ	Ориентировочная стоимость (тыс.руб.)	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Примечание
1	2	3	4	5
Укомплектование кафедр и структурных подразделений аптечками с набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи	60	3-4 квартал 2017 год.	Проректор про экон. Проректор по АХР Деканы ф-тов	
Обеспечение сотрудников согласно нормам спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты	500	постоянно	Проректор про экон. Проректор по АХР Деканы ф-тов	
Для подготовки к проведению специальной оценки условий труда согласно плану на 2017 год • Выполнить замеры сопротивления изоляции; • Выполнить заземление на рабочих места оборудованных компьютерной техникой; • Заменить устаревшую осветительную арматуру; Провести специальную оценку условий труда согласованно утвержденного плана.	150 200 500 250	2017	Проректор по АХР Отдел охраны труда, уполномоченные по охране труда	
Проведение обязательного предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра (обследования)		постоянно	Руководители подразделений, отдел кадров	

Продолжение **Приложения №5**
к Коллективному договору

Проведение обязательного периодического медицинского осмотра (обследования)	300	ежегодно, периодичность 1 раз в два года	Руководители подразделений, отдел кадров	
Организация совместно с администрацией проверки санитарного состояния помещений кафедр, лабораторий, мастерских, др.		1 раз в полугодие	Проректоры по направлениям, руководители структурных подразделений, отдел охраны труда	
Обучение руководителей и специалистов по охране труда	100	2017	Начальник отдела охраны труда, руководители подразделений	
Контроль за соблюдением безопасных методов труда		постоянно	Начальник отдела ОТ, уполномоченные по ОТ	
Поддержание рабочей температуры в учебных помещениях не ниже +20		В зимний период	Проректор по АХР	При Т теплоносителя не ниже +95
Противопожарные мероприятия	1500	2017	Проректор по АХР	
Выборочный ремонт кровли	1500	2017	Проректор по АХР	

Приложение № 6
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
об использовании внебюджетных средств, выделенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление

«Положение об использовании внебюджетных средств, выделенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление» (далее Положение) регламентирует условия и порядок расходования указанных средств в Новосибирском государственном аграрном университете, а также распределение денежных компенсаций на лечение штатных работников университета и их детей.

1. Общие положения

1.1. Внебюджетные средства, направляемые на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников Новосибирского ГАУ и их детей в утвержденной Ученым советом университета сумме, образуют Фонд добровольного медицинского страхования (далее Фонд).

1.2. Средства Фонда могут использоваться на санаторно-курортное лечение (в том числе в санатории для взрослого с ребенком) в санаторно-курортных учреждениях Российской Федерации, оплату сложных операций, лечение зубов и зубопротезирование, приобретение дорогостоящих жизненно необходимых лекарств.

1.3. Средства на санаторно-курортное лечение и оздоровление перечисляются фонду добровольного медицинского страхования.

1.4. Вопросы предоставления работникам университета медицинских услуг, путевок за счет средств Фонда решаются на заседаниях профкома, с последующим рассмотрением и утверждением администрацией университета.

2. Порядок расходования средств Фонда

2.1. Профсоюзная организация, с учетом поданных заявлений, состояния здоровья работающих и их детей, оценки условий труда и других факторов), фиксирует потребность в санаторно-курортном лечении.

2.2. Заявления принимаются с приложением медицинской справки формы 070/у-04.

2.3. На основании поданных документов определяются нуждающиеся в санаторно-курортном лечении. Ректору университета представляется список с указанием сроков и мест лечения ориентировочной суммы на приобретение путевки.

2.4. Путевки на санаторно-курортное лечение приобретаются фондом добровольного медицинского страхования.

3. Порядок предоставления путевки на санаторно-курортное лечение

3.1. Путевки на санаторно-курортное лечение выделяются работнику, проработавшему не менее пяти лет в университете и нуждающемуся в санаторно-курортном лечении в соответствии с медицинским заключением, выданным лечебным учреждением.

3.2. Путевки на санаторно-курортное лечение для взрослого с ребенком выдаются одному из работающих в университете родителей при наличии медицинских показаний.

3.3. Размер средств на приобретение путевки устанавливается согласно сметы Фонда.

3.4. Средства начисляется из расчета от 7-ми до 14 дней санаторно-курортного лечения.

4. Порядок учета документов по санаторно-курортному лечению

4.1. По завершению лечения работник университета обязан сдать в профсоюзный комитет обратный талон, подтверждающий прохождение лечения в санаторно-курортном учреждении и являющийся отчетным финансовым документом. Обратный талон входит в комплект документов, которые передаются в бухгалтерию университета.

Приложение № 7
к Коллективному договору

Список N 2
(Раздел XX111 «Общие профессии»)
профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости

23200000-19756 Электрогазосварщики, занятые на резке и ручной сварке, на полуавтоматических машинах, а также на автоматических машинах с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже 3 класса опасности.

Приложение № 8
к Коллективному договору

Комиссия
по трудовым спорам Новосибирского ГАУ

1. Эссауленко Д.В.
2. Баринов Е.Я.
3. Наумкин И.В.
4. Лисичникова Н.Н.
5. Петровская Ю.С.

Приложение № 9
к Коллективному договору

Постоянно действующая комиссия
по контролю за выполнением условий Коллективного договора

1. Эссауленко Д.В.
2. Язиков И.К.
3. Михеева Е.В
4. Баринов Е.Я.
5. Пальчикова Е.В.
6. Бусыгина Р.В.
7. Петровская Ю.С.

Приложение № 10
к Коллективному договору

Комиссия
по социальному страхованию Новосибирского ГАУ

1. Баринов Е.Я.
2. Руднева А.С.
3. Слободянюк Н.Р.
4. Долгова Е.М.
5. Бусыгина Р.В.
6. Корнилова А.В.

Приложение № 11
к Коллективному договору

Комиссия
по охране труда Новосибирского ГАУ

1. Баринов Е.Я.
2. Рычкова Д.И.
3. Язиков И. К.
4. Мазепин А.А
5. Пузынина Л.А.
6. Королев С.А.
7. Альсов А.А.