

Н. Новгород 12.06.21 775/1

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«НИЖЕГОРОДСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ»
(ФГБОУ ВО Нижегородская ГСХА)

Председатель первичной профсоюзной организации Нижегородской областной общественной организации профессиональных работников агропромышленного комплекса РФ в ФГБОУ ВО Нижегородская ГСХА

Временно исполняющий обязанности ректора ФГБОУ ВО Нижегородская ГСХА


С.И. Олонина

«17» июня 2021г.


Н.Ю. Бармин

«17» июня 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021-2024 годы

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «15» 07 2021 г. № 919/11-10
с рекомендацией
наличие/отсутствие замечаний
Утверждено управление
Сергей А.М. Сардыня
(Ф.И.О.)

г. Нижний Новгород, 2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Нижегородская государственная сельскохозяйственная академия» (далее по тексту - Работодатель, Академия) в лице врио ректора Бармина Николая Юрьевича, действующего на основании Устава, и ее работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации общероссийской общественной организации профессиональных союзов работников агропромышленного комплекса РФ в ФГБОУ ВО Нижегородская ГСХА Олониной Светланы Игоревны, действующей на основании Устава, далее совместно именуемыми Стороны.

1.2. Работодатель признает профсоюзную организацию ФГБОУ ВО Нижегородская ГСХА в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников ФГБОУ ВО Нижегородская ГСХА, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по обеспечению социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Академии.

1.4. Коллективный договор определяет социально-экономические, правовые и профессиональные права и обязанности участников трудовых отношений. Любые нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

1.5. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников по сравнению с условиями коллективного договора, действуют новые нормы законодательства Российской Федерации без внесения изменений в коллективный договор.

1.6. Положения коллективного договора распространяются на всех работников Академии, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением пунктов, относящихся только к членам профсоюза.

1.7. Профсоюзный комитет Академии (далее - Профсоюзный комитет или Профком), являясь руководящим органом первичной профсоюзной организации в период между конференциями работников, является полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении, выполнении и прекращении коллективного договора.

1.8. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Академией работниками:

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, внесению изменений в коллективный договор;
- участие Профкома в заседаниях коллегиального органа управления Академией;
- другие формы.

1.9. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников путем размещения на официальном сайте Академии.

1.10. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Академии, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Академии.

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

1.13. При смене формы собственности Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются Сторонами путем переговоров.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет в соответствии с установленным порядком.

2. Трудовые отношения

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок,
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные частью второй статьи 57 ТК РФ, в том числе место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании работника и др.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения

определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом Академии и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. До начала исполнения должностных обязанностей работником его знакомят под роспись с действующими в Академии Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

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

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

О введении предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Академии работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обеспечивает защиту и представительство работников – членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с изменением и расторжением трудового договора.

2.6. Трудовой договор на замещение должностей научно-педагогических работников может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должностей научно-педагогического работников в Академии без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно

отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. При введении вакантных должностей научно-педагогических работников – до проведения конкурса, но не более 3-х месяцев.

2.7. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом образовательной организации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Для работников Академии могут устанавливаться пятидневная рабочая неделя, шестидневная рабочая неделя, сменная работа, работа с ненормированным рабочим днем, суммированный учет рабочего времени. Для отдельных категорий работников может быть установлен иной режим рабочего времени.

3.2. Рабочее время работников определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, трудовым договором и иными локальными нормативно-правовыми актами.

3.3. Профессорско-преподавательскому составу (декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Рабочее время профессорско-преподавательского состава включает выполнение преподавательской, научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической работы. Выходной день – воскресенье.

3.4. Рабочее время профессорско-преподавательского состава определяется: Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о факультете (кафедре), планом работы Академии, расписанием учебных занятий, должностной инструкцией, индивидуальным планом, который составляется ежегодно на предстоящий календарный год.

При составлении расписания занятий, по возможности, преподавателю предоставляется один день в неделю (при шестидневной рабочей неделе), свободный от аудиторной учебной нагрузки для выполнения методической, научной работы и для подготовки новых учебных курсов.

3.5. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю с 8-часовым рабочим днем с двумя выходными – в субботу и воскресенье. Начало рабочего дня – 8.00. Перерыв для отдыха и питания – 48 минут с 12-00 до 12-48, окончание рабочего дня – в 17-00 с понедельника по четверг, в 16-00 в пятницу.

3.6. Для работников от 16 до 18 лет устанавливается 7-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе. Продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. Выходные дни – суббота, воскресенье.

3.7. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю. Выходные дни – суббота, воскресенье.

3.8. Для совместителей устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

3.10. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа. Оплата труда работника в условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Академии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу ректора (лица, временно исполняющего обязанности ректора).

3.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.13. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.14. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.15. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части.

3.16. устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней ежегодно, остальным работникам – согласно нормам действующего законодательства РФ.

3.17. Работникам до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительность не менее 31 календарного дня и может быть использован в любое удобное для них время года.

3.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.19. Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин (ст.125 ТК РФ).

3.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

3.21. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

3.22. По согласованию между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам перенесен на другое время с соблюдением порядка, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.23. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по письменному заявлению работника по усмотрению работодателя с учетом возможностей обеспечения надлежащего функционирования Академии.

3.24. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - ветеранам труда – до 30 календарных дней;
 - работникам, допущенным к вступительным испытаниям, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования в имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации – 10 календарных дней, образовательные организации высшего образования - 15 календарных дней.
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.25. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней могут быть предоставлены:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

3.26. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3.27. Работодатель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения среднего заработка, кроме как с письменного согласия самого работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.28. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листа нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам, продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и семьдесят (а в случае осложнения родов – восемьдесят шесть, а при рождении двух и более детей – сто десять) календарных дней после родов.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее заявлению, предоставляется основной ежегодный оплачиваемый независимо от стажа работы.

3.29. Сотрудникам Академии, получающим высшее профессиональное образование впервые, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию высших учебных заведениях, по месту работы предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (с возможностью присоединения дополнительных учебных отпусков к ежегодным отпускам): для сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах соответственно по сорок календарных дней, на последующих курсах соответственно по пятьдесят календарных дней; подготовки и защиты дипломного проекта (работ) со сдачей государственных экзаменов четыре месяца; сдачи государственных экзаменов один месяц на основании подтверждающих документов.

3.30. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.31. При использовании образовательных услуг, оказываемых Академией на условиях возмездного договора, работникам Академии (основное место работы) предоставляется право оплаты указанных услуг в размере 80% от их стоимости.

3.33. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;

- одному из родителей для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу (1 -й класс) - 1 день;
- родителям для проводов детей на военную службу - 1 день;
- в случае бракосочетания работника - 1 день;
- в случае бракосочетания детей работника - 1 день
- на похороны близких родственников (родители, супруг, дети) работника - 3 дня;
- за ненормированный рабочий день - 3 дня,
- членам профсоюзного комитета - 3 дня,
- председателю профсоюзного комитета - 5 дней.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы Академии и максимальными размерами не ограничивается. Минимальные должностные оклады (тарифные ставки), устанавливаемые нормативно - правовыми документами государственных органов исполнительной власти Нижегородской области, являются гарантиями минимального размера оплаты труда.

4.2. Система оплаты труда работников Академии определяется Положением об оплате труда работников Академии.

4.3. В соответствии с Положением об оплате труда работнику Академии устанавливается должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты и надбавки, позволяющие учесть сложность и особенности выполняемой им работы.

4.4. Выплата причитающейся работнику заработной платы производится каждые полмесяца: 24 числа каждого месяца - за первую половину текущего месяца, 9 числа каждого месяца - за вторую половину предыдущего месяца (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Удержание налогов производится при начислении заработной платы за отработанный месяц.

4.5. При выплате заработной платы (окончательный расчет) работодатель обеспечивает выдачу расчетных листков, содержащих информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенные удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Выполнение работником работ, необходимых для осуществления деятельности Академии, но не входящих в должностные обязанности работника, оплачиваются дополнительно в соответствии с Положением об оплате труда работников и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

4.7. Работодатель обязуется возместить работнику неполученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на

другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (ст.234 ТК РФ).

4.8. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы виновные лица по результатам служебного расследования могут привлекаться к дисциплинарной ответственности.

5. Дополнительное профессиональное образование работников

5.1. Работодатель обеспечивает необходимые условия для дополнительного профессионального образования работников для нужд Академии, по профилю профессиональной деятельности работника.

5.2. Работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования работников, с учетом перспектив развития Академии.

5.3. Работодатель обязуется предоставлять возможность повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ), иных работников - по мере необходимости.

5.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.5. При направлении работников в командировки Работодатель до принятия изменений в нормативные правовые акты, регламентирующие нормы возмещения командировочных расходов в части оплаты суточных обязуется доплачивать за счет внебюджетных средств 100 рублей в сутки.

5.6. Направление работника на профессиональную переподготовку, осуществляемую за счет денежных средств Работодателя, производится на основании соответствующего договора (соглашения), заключенного между работником и Работодателем. В случае нарушения работником условий договора (соглашения) в части расторжения трудового договора по собственному желанию до истечения установленного в нем срока, работник обязан осуществить возврат денежных средств пропорционально времени, неотработанному по договору (соглашению).

6. Гарантии и компенсации

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме обязуется сообщать об этом в органы службы занятости и профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

6.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее,

чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязуется представлять органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.3. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работников, являющихся членами профсоюза, допускать с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.4. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

6.5. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или программам магистратуры, программам подготовки кадров высшей квалификации, с получением среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации, в порядке предусмотренном статьями 173-176, 177 ТК РФ.

6.6. На время работы в академии работникам академии предоставляются места для проживания в общежитии.

6.7. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в 2-х организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этих организаций (по выбору работника).

6.8. Работодатель вправе:

6.8.1. Содействовать совету молодых ученых академии в организации участия и оформлении грантов, патентов.

6.8.2. Устанавливать удобное расписание занятий работникам профессорско-преподавательского состава, имеющим детей дошкольного и младшего школьного возраста, если это не приводит к нарушению учебного процесса.

6.8.3. Оказывать материальную помощь работнику в случае смерти близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены) в размере 3 000 рублей.

6.8.4. Оказывать материальную помощь членам семьи умершего сотрудника (муж, жена, дети) в размере 5 000 рублей. Исходя из возможностей организации предоставлять транспорт для проведения траурной церемонии.

6.8.5. Выплачивать работникам по основному месту работы единовременную выплату в связи с 55, 65-летием в размере 5 000 рублей (при наличии прибыли по результатам квартала).

6.8.6. Оказывать материальную помощь работнику (одному из родителей при трудоустройстве в академии обоих родителей) в случае рождения ребенка в размере 5 000 рублей при условии осуществления трудовой деятельности в академии не менее 3-х лет по основному месту работы.

6.8.7. Приобретать новогодние подарки для детей сотрудников в возрасте до 14 лет включительно.

6.8.8. Оказывать на основании подтверждающих документов материальную помощь работнику, проработавшему в академии не менее 3-х лет, на компенсацию 50% стоимости

медицинских услуг, но не более 1 500 рублей в год и на компенсацию 50% стоимости лечения и протезирования, но не более 1 500 рублей в год при наличии прибыли от приносящей доход деятельности по результатам отчетного периода.

6.8.9. Работникам профессорско-преподавательского имеющим звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» производится дополнительная выплата в размере 5 000 рублей в месяц по одному из перечисленных званий за счет средств фонда оплаты труда.

6.8.10. Производить единовременную выплату работникам, успешно защитившим диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук в размере 25 000 рублей, защитившим диссертацию на соискание ученой степени доктора наук в размере 50 000 рублей Выплата производится на основании соглашения, заключенного между работодателем и работником. В случае нарушения работником условий договора (соглашения) в части расторжения трудового договора по собственному желанию до истечения установленного в нем срока, работник обязан осуществить возврат денежных средств пропорционально времени, неотработанному по договору (соглашению).

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников Академии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Создавать условия для медицинского обследования состояния здоровья работников.

7.1.3. Обеспечивать рабочие места соответствующим технологическим оснащением, предохранительными устройствами, приспособлениями и другими средствами, обеспечивающими здоровые и безопасные условия труда.

7.1.4. Обеспечивать соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка Академии.

7.1.5. Обеспечивать информирование работников об условиях и требованиях по охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Академии.

7.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Академии обучение и инструктаж, по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.7. Внедрять меры по обеспечению антитеррористической безопасности в Академии.

7.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Академии.

7.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.10. Вести учет работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда; предоставлять таким

работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

7.1.11. Работникам, занятыми на работах с вредными условиями труда, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко. Выдача работникам по установленным нормам молока по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока. Совместителям с продолжительностью менее 4 часов денежная компенсация не производится.

7.1.12. Своевременно и по установленным нормам обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обеззараживающими средствами.

7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. На бесплатной основе предоставлять для физкультурно-оздоровительных занятий работников и членов их семей спортивные залы академии в часы, свободные от учебного процесса по согласованному списку, предоставленному по согласованию с Профкомом.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Участвовать в организации проведения физкультурно-оздоровительных, досуговых, культурно-массовых мероприятий для членов профсоюза и других работников Академии согласно плана работы Профкома.

7.2.2. Информировать работников – членов профсоюза о подготовке организации отдыха детей и их оздоровления на территории Нижегородской области.

7.2.3. Совместно с работодателем осуществлять мероприятия по повышению эффективности труда работников Академии.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом выборного профсоюзного органа, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

8.2. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому необходимые помещения и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

Работодатель предоставляет безвозмездно в пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

При переводе члена профсоюза из одного подразделения в другое бухгалтерия не приостанавливает безналичное удержание с него профсоюзных взносов.

8.4. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию Работодателя на счет первичной

профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% установленного профсоюзного взноса.

8.5. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности Академии для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.6. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (в других случаях, ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в других случаях, ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры оплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения по ходатайству Профкома (ст. 194 ТК РФ);
- утверждение перечня профессий и должностей работников, имеющих права на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- принятие Положения об оплате труда (ст. 135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. Обязательства Профкома

9.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства (в том числе законодательства об охране труда), условий трудовых договоров, правильностью и своевременностью оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами об оплате труда работников Академии – членов профсоюза.

9.2. Осуществляет защиту трудовых прав работников Академии – членов профсоюза.

9.3. Содействует в организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.4. Обеспечивает сохранность оборудования и помещений, предоставляемых Работодателем для проведения заседаний, хранения документации и др.

9.5. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации при проведении

специальной оценки условий труда.

9.6. Организовывает участие представителей Профкома в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.

9.7. Организует по специальному графику бесплатные юридические консультации для работников- членов профсоюза по вопросам, вытекающим из трудовых отношений.

9.8. Направлять работодателю мотивированное мнение при увольнении работников – членов профсоюза при расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

9.9. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза к юбилейным датам, на посещение больного согласно решений Профсоюзного комитета при наличии финансовых средств.

9.10. Осуществляет защиту трудовых прав работников Академии – членов профсоюза, а также работников, осуществляющих перечисление через бухгалтерию (по заявлению) Работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1% установленного профсоюзного взноса.

9.11. Содействовать в организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы работников Академии – членов профсоюза и работников, осуществляющих перечисление через бухгалтерию (по заявлению) Работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1% установленного профсоюзного взноса.

10. Заключительные положения. Изменения коллективного договора. Контроль за его выполнением.

10.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

10.2. Контроль за исполнением обязательств по коллективному договору осуществляется его Сторонами. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

10.3. Работодатель обязан, в том числе по инициативе Профсоюзного комитета, принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному договору.

Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью на

листах

15 (в 2-х экземплярах)

Врио ректора

/Н.Ю. Бармин/

