

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Цыбиков Баликто Батоевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 13.04.2021 14:49:45
Уникальный программный ключ:
056af948c3e48c6f3c571e42995748ae7b757ae8

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БУРЯТСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ ИМЕНИ В.Р.ФИЛИППОВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателем и трудовым коллективом (работниками)
Бурятской государственной сельскохозяйственной академии
им. В.Р. Филиппова на 2020-2022 г.г.**

Утвержден на конференции
трудоу коллектива:
« 28 » 01 2020 г.

Уполномоченный
от работодателя
ректор, доцент

Дареев И.Е.

« 28 » 01 2020 г.



Уполномоченный
от коллектива работников:
председатель профкома

Башкуева М.Р.

« 28 » 01 2020 г.



Улан-Удэ, 2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в ФГБОУ ВО «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р.Филиппова», заключенный работниками и работодателем в лице представителей. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- с одной стороны, профсоюзный комитет ФГБОУ ВО «Бурятской государственной сельскохозяйственной академии им. В.Р.Филиппова», уполномоченный трудовым коллективом ФГБОУ ВО «Бурятской государственной сельскохозяйственной академии им. В.Р.Филиппова» (далее Профком);

- с другой стороны, администрация вуза в лице ректора, представляющего интересы Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р.Филиппова» (далее - Академия).

1.2 Стороны признают, что стабильная и эффективная работа коллектива Академии возможна только на основе социального партнерства и согласования интересов работников и работодателя в соответствии с действующим законодательством, и строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства (ст. 24 Трудового кодекса РФ).

1.3. Профсоюзный комитет признает приоритетную роль работодателя в организации, планировании и управлении работой Академии. Работодатель признает право профкома как уполномоченного представителя коллектива на участие в решении вопросов по защите трудовых и социальных прав работников. Ректор и профком проводят взаимные консультации по социальным и трудовым вопросам.

1.4. Основные права и обязанности работодателя изложены в Уставе Академии.

1.5. Основные права и обязанности профкома изложены в Уставе о Первичной профсоюзной организации Академии.

1.6. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.7. Профсоюзный комитет обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах.

1.8. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав профсоюза и его деятельности. Любые должностные лица Академии за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Академии, начиная с 01 января 2020г.

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

1.11. Коллективный договор заключается сроком на три года.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора по инициативе одной из сторон в коллективный договор могут быть внесены дополнения и изменения в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.15. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора либо продлить срок действия Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Работодатель обязуется довести положения Коллективного договора до сведения руководителей отделов и иных структурных подразделений академии. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с положениями действующего Коллективного договора под роспись.

1.17. Профком проводит разъяснительную работу по содержанию положений Коллективного договора среди работников Академии.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.1. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу.

2.1.1. Трудовые отношения между работниками и Академией (работодателем) возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в письменной форме. Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются после согласования с Профкомом Академии.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Академии.

2.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.1.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) академии не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником).

2.1.5. Заключению трудовых договоров с отдельными категориями работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом Академии, например, избрание по конкурсу, выборы, утверждение в должности и т.д.

2.1.6. Работник приступает к исполнению должностных обязанностей со дня, определенного трудовым договором, а если такой день договором не определен – на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Работодатель, в случаях, установленных действующим законодательством, вправе установить испытательный срок при приеме на работу.

2.1.7. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением должностей деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на должность педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета - 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.

Конкурс на замещение должности педагогического работника проводится один раз в пять лет. Порядок избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с профессорско - преподавательским составом определяется Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 N 749 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу" и в соответствии с внутренним локальным актом учреждения.

2.1.8. Заключению трудовых договоров с деканами факультетов (директорами институтов) и заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок проведения выборов деканов факультетов (директоров институтов) и заведующих кафедрами определяется Уставом Академии, Положением о порядке выборов и назначения на должности декана факультета (директора института) Академии и Положением о порядке выборов заведующего кафедрой, в соответствии со ст. 332 ТК.

2.1.9. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с Академией, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

2.1.10. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями работников в случаях, определенных в ст. 59 ТК РФ. Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, Академия вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников, на условиях срочного трудового договора, на условиях гражданско-правовых договоров, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет

средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В случае заключения договоров гражданско-правового характера указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер вознаграждения.

2.1.11. Преподаватели и сотрудники академии имеют право заключать договоры (соглашения) на проведение научно-исследовательских работ, организацию и проведение дополнительных образовательных услуг, в том числе платных (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, репетиторство и др.), за рамками государственных образовательных программ и стандартов, в соответствии с ГК РФ.

2.1.12. Работники Академии могут работать по совместительству на условиях и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами Академии.

2.1.13. Прием на работу работников оформляется Отделом кадров в соответствии с трудовым законодательством РФ. В Отделе кадров при оформлении приема на работу (до подписания трудового договора) вновь принимаемые работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом Академии, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. При оформлении трудового договора непосредственный руководитель знакомит вновь принимаемого работника с должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, условиями труда и условиями оплаты труда.

2.1.14. Ученый секретарь Ученого Совета Академии перед проведением конкурса обеспечивает претендентам на педагогические должности возможность ознакомления с Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава Академии, квалификационными требованиями по соответствующей должности, Уставом Академии, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, Порядком подготовки, проведения избрания по конкурсу профессорско-преподавательского состава Академии.

2.1.15. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и (или) почасовой оплаты преимущество перед сторонними претендентами, как правило, имеют преподаватели, работники научных подразделений и другие категории работников Академии, обладающие требуемой квалификацией.

2.2. Рабочее время. Режим рабочего времени.

2.2.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Академии устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Академии (Приложение №1). Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.2.2. Работники Академии, которым трудовым договором установлен ненормированный рабочий день, на основании приказа Ректора могут привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) дня (ст. 101,119 ТК РФ). С согласия работника, ему может быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск.

2.2.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения Профкома, и с письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ).

2.3. Время отдыха.

2.3.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не

менее 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст.334ТК РФ).

2.3.2. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 8 календарных дней. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, инвалидам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Перечень профессий и должностей, предполагающих выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, по которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, определяется по итогам специальной оценки условий труда. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным).

2.3.3. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома. Утвержденные графики отпусков на следующий год предоставляются в Отдел кадров не позднее 15 ноября текущего года (ст. ст. 122, 123 ТК РФ).

2.3.4. Отпуск работникам из числа профессорско-преподавательского состава, как правило, предоставляется в каникулярное время, не нарушая график проведения учебного процесса, в зимний и летний периоды, за исключением случаев получения санаторной путевки и (или) проведения работы, связанной с учебным процессом, в летний период.

2.3.5 Время летних и зимних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников академии, ведущих преподавательскую работу в течении учебного года. В этот период ректор Академии вправе привлекать их к педагогической и организационно-методической работе.

2.3.6. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению работников (ст. 263 ТК РФ):

- имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на период, указанный в

заключении органов здравоохранения.

В других случаях работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

2.3.7. Работникам из числа ППС, заключившим трудовой договор с Академией на выполнение учебной работы на условиях почасовой оплаты, денежная компенсация за ежегодный оплачиваемый отпуск не выплачивается. Оплата за отпуск включена в ставки почасовой оплаты.

2.3.8. Расчет отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если не была своевременно произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается работодателем (ст.ст. 124, 136 ТК РФ).

2.3.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. 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.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается для работников, перечисленных в части третьей ст. 126 ТК РФ.

2.3.10. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе, либо, если работник не отработал шесть месяцев, авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

2.3.11. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска, допускаются только с согласия работника с учетом ограничений, установленных ст.ст. 124, 125 ТК РФ. Ежегодный отпуск продлевается или переносится: при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в очередном отпуске; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; по заявлению работника при согласии работодателя.

Неиспользованные по уважительным причинам дни отпуска предоставляются работнику в иные, согласованные сторонами, сроки. При этом, отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.3.12. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- на свадьбу (собственную или детей) - пять календарных дня;
- в связи с рождением ребенка - пять календарных дня;
- на похороны" близких родственников (жены, мужа, родителей, детей) - пять календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по основной работе без ущерба производственному процессу. Дополнительный отпуск не подлежит накоплению за предыдущий период.

2.4. Прекращение (расторжение) трудового договора.

2.4.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее - увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст.ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно - по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям ст. 288 ТК РФ.

2.4.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюзной организации работников Академии по инициативе работодателя по основаниям, указанным в части первой статьи 81 ТК РФ:

- п.2 (сокращение численности или штата работников организации),
 - п.3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации),
 - п.5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание),
- производится с учетом мотивированного мнения Профкома Академии (ст.373 ТК РФ).

2.4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Академии и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Академии работодатель предлагает работнику другую имеющуюся 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 (ч.3 ст. 81 ТК РФ).

Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штата, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда или квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе имеют также лица предпенсионного возраста (лица, у которых до возникновения права на получение пенсии по старости осталось не более 5 лет); одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до шестнадцати лет. Не допускается сокращение двух членов семьи (супругов), где оба являются сотрудниками Академии.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Академии предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Академия с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ),

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

3.ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Академии производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ Бурятской ГСХА», разработанным в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583, Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.2. Система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ, регламентируются локальными нормативными актами Академии. Работодатель в пределах имеющихся средств, как бюджетных, так и внебюджетных, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом (ст. 133 ТК РФ).

Оплата труда работников Академии осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате и ее составляющим в порядке, определенном в соответствии с гл.50 ТК РФ.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВО БГСХА имени В.Р.Филиппова, разработанным с учетом «Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007г. №818.

Поощрения.

За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании

новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за формирование позитивного (положительного) имиджа Академии, а также за активную общественную деятельность на благо Академии и за другие достижения в работе, в Академии применяются следующие виды морального поощрения: благодарственное письмо ректора Академии; объявление благодарности по Академии; награждение Почетной грамотой Академии; представление к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами Российской Федерации.

3.4. Система оплаты труда работников Академии состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. В оклады (должностные оклады) научно-педагогических работников включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу ФЗ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на день вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.5. Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году (п. 7.1.2. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

3.5.1. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601. Осуществление учебно-методических, научно-исследовательских, творческо-исполнительских, опытно-конструкторских, воспитательных, спортивно-оздоровительных работ осуществляется в течение рабочего времени, помимо преподавательской деятельности. При планировании общей нагрузки педагогических работников, работодатель обязуется исходить из установленной законом сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.6. В Академии ежегодно утверждаются приказом ректора нормы учебной нагрузки ППС. Нормы преподавательской работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки. Заведующий кафедрой обязан обеспечивать контроль над равномерным распределением учебной нагрузки в течение года.

Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно, на начало учебного года по структурным подразделениям, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки Приказом устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

3.7. Пересмотр норм труда допускается в исключительных случаях (по мере внедрения новой техники, педагогических технологий, проведении мероприятий, обеспечивающих увеличение производительности труда и т.п.). Введение новых норм труда производится ректором с учетом мнения профсоюзного комитета. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3.7.1. Заработная плата работникам Академии выплачивается 2 раза в месяц: 5-го числа месяца, следующего за расчетным (расчет), и 20-го числа каждого месяца (аванс). Если начало выплат совпадает с выходными или праздничными днями, выплата заработной

производится накануне выходного и (или) праздничного дня. Выдача заработной платы осуществляется путем перечисления на лицевой счет работника.

3.7.2. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка устанавливается работодателем, с учетом мнения профкома работников Академии.

3.8. Перерасход денежных средств, выданных на командировочные расходы, компенсируется работникам в следующем месяце, в сроки выдачи заработной платы. Работодатель имеет право произвести удержание из заработной платы работника для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой.

3.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается следующим образом:

3.9.1. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

3.9.2. Работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. По желанию работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

3.11. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. Направление и порядок использования внебюджетных средств Академии определяются планом финансово-хозяйственной деятельности Академии, принятым Ученым советом и утвержденный ректором Академии.

3.13. Работодатель информирует работников не реже одного раза в год о доходах и расходах бюджетных и в внебюджетных средств на заседании Ученого совета Академии, собраниях трудового коллектива и в иных формах.

3.14. Работники академии могут выполнять иную дополнительную работу, оплачиваемую на условиях совместительства, в форме совмещения профессий и должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, а также вести преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в объеме до 300 часов в год по согласованию с руководителем подразделения.

3.15. Почасовая оплата по гражданско-правовым договорам на оказание преподавательских услуг не включается в расчет отпускных и в расчет среднего заработка.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Стороны признают свои обязанности сотрудничать для создания здоровых и безопасных условий труда и исходят из признания обеспечения приоритета жизни и здоровья работников.

4.2. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Академии, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3 В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, Работодателем создается комиссия по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

Комиссия по охране труда организует совместные мероприятия работодателя и Профкома работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе - проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников и работодателя о результатах указанных проверок, рассматривает предложения по дополнению и/или внесению изменений в коллективный договор и Положение по охране труда.

4.4. Стороны обязуются ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и охране труда - Соглашение по охране труда и осуществлять контроль за выполнением соглашения.

4.5. Работодатель обязуется выполнять пункты Соглашения по охране труда, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и не реже двух раз в год на совместных с профкомом заседаниях рассматривать результаты его выполнения.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников, в том числе руководителей, а также членов комиссии по охране труда в соответствии с действующим законодательством, установленными нормативными локальными актами Академии по охране труда.

4.6.2. не превышать, без согласия преподавателя, работающего на ставке, суммарно 6 часов в день учебной (аудиторной) нагрузки - лекции, лабораторно-практические и семинарские занятия, за исключением дней занятий со студентами заочного факультета.

4.6.3. привлекать представителей профсоюзной организации к приему выполненных работ, оказанных услуг, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.

4.6.4. совместно с Профсоюзным комитетом разработать план проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах на 2020-2022гг. и подготовить «Единый перечень рабочих мест с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда». По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, обеспечить выдачу средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

4.6.5. Работодатель обеспечивает:

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по установленному перечню профессий и должностей с вредными условиями труда;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день работников по установленному перечню должностей и профессий;

- выдачу молока и других равноценных продуктов за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников по установленному перечню должностей и профессий; бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты, получение смывающих и обеззараживающих средств по установленным нормам работникам соответствующих должностей и профессий;

- установленные санитарно-гигиеническими нормами тепловой режим и освещенность в помещениях и другие санитарно-гигиенические условия труда; регулярно проводит работы по дезинсекции и дератизации помещений Академии.

4.7. Стороны признают право работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, либо отказаться от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

4.8. Работодатель обязуется своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.9. Работнику, получившему травму на производстве по вине администрации, оказывается дополнительная материальная помощь:

- при утрате трудоспособности до 15 дней - в размере должностного оклада;

- при утрате трудоспособности до 30 дней - в размере 1,5 оклада;

- при утрате трудоспособности свыше 30 дней - в размере двух окладов;

- при инвалидности - в размере 5 окладов.

4.10. Работодатель постоянно добивается улучшений условий труда и сокращения работ с вредными и опасными условиями труда за счет внедрения передовых и безопасных технологий производства.

4.11. Работодатель принимает меры по обеспечению безопасности работников и их имущества на территории Академии, в том числе, с помощью:

- эффективного контроля при входе в здания Академии;
- освещения территории Академии;
- оснащения постов охраны «тревожными кнопками»;
- оснащения территории Академии, в том числе общежитии, камерами видеонаблюдения.

5. ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

5.1. Повышение квалификации преподавателей производится не реже 1 раза в 3 года в соответствии с индивидуальным планом (ст.47 ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации»). Работодатель может направить для повышения квалификации и/или получения дополнительного профессионального образования сотрудников Академии, с частичной компенсацией оплаты обучения.

5.2. Лицам, осуществляющим подготовку к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук на основании приказа (распоряжения) работодателя предоставляется отпуск по основному месту работы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев, с сохранением заработной платы.

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Академии развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

6.2. Работодатель по соглашению сторон вправе предоставить служебные жилые помещения (место, служебная комната, служебная квартира) в студенческих общежитиях для проживания преподавателей и сотрудников Академии. Заселение преподавателей и сотрудников в общежития производится на основании договора найма жилого помещения в общежитии. На период работы или действия КД.

6.3. Работодатель обязуется в целях организации питания работников и студентов Академии определить часы их обслуживания в кафе «Академия» по улице Чертенкова, 9а; в столовой профилактория по адресу: Добролюбова, 8а; в буфете главного корпуса по улице Пушкина, 8.

6.4. Стороны совместно производят периодическую оценку технического и санитарного состояния столовых и буфетов, качества, ассортимента блюд и их ценовой политики, принимают меры по улучшению работы организаций общественного питания.

6.5. Работодатель обязуется оказывать содействие в предоставлении площадей и материальную поддержку для организации и проведения спортивно-массовых мероприятий среди работников Академии.

6.6. Стороны считают важным направлением в деятельности формирование комплекса социальных гарантий и льгот работникам Академии.

6.7. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех штатных сотрудников, вне зависимости от источников оплаты их труда. Работодатель обязуется ежегодно формировать фонд социального развития (ФСР) коллектива в размере не менее 2% от внебюджетных поступлений. Использование ФСР осуществляется по смете, утверждаемой на ректорате по согласованию с Профкомом, и направляется на:

6.7.1. Содержание пансионатов «Колос», «Аршан», «Кука».

6.7.2. Оказание транспортных услуг работникам академии в связи с кончиной близких родственников.

6.7.3. Оплату расходов по договорам добровольного медицинского страхования работающих сотрудников по жизненным показаниям.

6.7.4. Организацию и проведение лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий (вакцинация, профилактические медицинские осмотры работников, в том

числе, маммологический, кардиологический и др.) по договорам с учреждениями здравоохранения.

6.7.5. Приобретение медикаментов и вакцин для вакцинации преподавателей и студентов.

6.7.6. Частичную компенсацию (80%) стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников Бурятской ГСХА и их детей, в том числе в пансионатах Академии.

6.7.7. Частичную компенсацию расходов (50%), связанных с обучением в Бурятской ГСХА детей сотрудников, при условии отсутствия со стороны обучающегося академической задолженности и пропусков занятий без уважительных причин,

6.7.8. Проведение академических культурно-массовых и спортивных мероприятий:

- спартакиада «Бодрость и Здоровье», «Сурхарбан»;
- смотр художественной самодеятельности «Студенческая весна»;
- вечер для ветеранов войны, тыла и труда «День Победы»;
- вечера, посвященные Дню Защитника Отечества и Международному Женскому

Дню; празднику Сагаалган;

- чествование ветеранов в связи с международным праздником «День пожилого человека».

6.8. Для осуществления социальной защиты за счет внебюджетных поступлений формируется фонд материальной помощи в размере не более 5 % от планового фонда оплаты труда за счет внебюджетных доходов, который используется для оказания:

6.8.1. единовременной материальной помощи ветеранам Академии, оказавшимся в трудной жизненной ситуации - в размере 2500 рублей, семьям ветеранов Академии, в связи со смертью ветерана, - в размере 3000руб., в связи с юбилейными датами (60 лет и каждые последующие 5 лет)- 3000руб.

6.8.2. оказание материальной помощи при проведении дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей, на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность и др., при предоставлении подтверждающих документов, рассматривается в индивидуальном порядке, по согласованию с профсоюзным комитетом Академии;

6.8.3. материальной помощи в связи со смертью сотрудников академии или их близких родственников (родителей, мужа, жены, детей) в размере 3000 рублей;

6.8.4. материальной помощи неработающим пенсионерам ко Дню пожилых людей в размере 1000 рублей;

6.8.5. материальной помощи труженикам тыла - 1500 рублей;

6.8.6. единовременного пособия работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию при стаже работы в Бурятской ГСХА:

- от 5 до 10 лет - в размере полного должностного оклада;
- свыше 10 лет - в размере 1,5 полных должностных окладов;
- свыше 20 лет - в размере 2 полных должностных окладов;
- свыше 25 лет - в размере 2,5 полных должностных окладов;
- свыше 30 лет - в размере 3 полных должностных окладов;
- свыше 35 лет - в размере 3,5 полных должностных окладов;
- свыше 40 лет - в размере 4 полных должностных окладов.

6.8.7. единовременного материального поощрения преподавателей и сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в размере 20000 рублей, докторскую диссертацию - 40 000 рублей;

6.8.8. оплаты (частичная) предварительной экспертизы диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук;

6.8.9. единовременных выплат работающим сотрудникам в связи с юбилейными датами (50 и далее каждые пять лет) в размере 1 (одного) полного должностного оклада.

6.9. Работодатель предоставляет неработающим ветеранам в количестве 12 человек, имеющим стаж работы в Академии не менее 20 лет, возможность отдыха по путевке со скидкой 50%:

в пансионате «Кука», «Аршан»;

в пансионате «Колос» - в любой сезон работы пансионата, сроком 3 дня.

6.10. Работодатель обязуется широко применять различные формы морального и материального поощрения работников Академии за образовательные, научные и творческие успехи в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в Академии.

6.11. Профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:

6.11.1. ведет переговоры от имени трудового коллектива с работодателем в период разработки, обсуждения коллективного договора, оказывает членам профсоюза правовую помощь, контролирует соблюдение трудового законодательства и техники безопасности;

6.11.2. ведет учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении преподавателей и сотрудников, своевременное информирование их об имеющихся возможностях санаторно-курортного лечения;

6.11.3. формирует списки (заявки) планируемого количества детей, подлежащих отдыху и оздоровлению за счет средств республиканского бюджета;

6.11.4. содействует в организации учета работников Академии, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

6.11.5. формирует списки детей сотрудников и финансирует приобретение новогодних подарков;

6.11.5. отслеживает ценовую политику пунктов питания обучающихся и сотрудников Академии, проводит анализ цен на ассортимент блюд в сравнении с другими учебными заведениями;

6.11.6. оказывает материальную, информационную и организационную поддержку при проведении культурно - массовых, спортивных и научных мероприятий для работников (концерты, вечера, спартакиады, конференции и проч.).

6.12. Работодатель обязуется сохранить за работниками, имеющими стаж работы в Бурятской ГСХА не менее 20 лет, и уволенными в связи с выходом на пенсию, право пользования, на общих основаниях, Интернетом, научными лабораториями, спортивно - оздоровительной базой Бурятской ГСХА и услугами библиотеки (по ходатайству руководителя подразделения).

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

В целях сохранения в Академии квалифицированных женских кадров и для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель обязуется:

7.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка по месту работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях

7.2. Не привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, не направлять их в служебные командировки;

7.3. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом работодатель обязуется в письменной форме ознакомить женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, со своим правом отказаться

от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.4. Предоставить гарантии, предусмотренные ст. 7.3. настоящего Договора, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Предоставлять дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в удобное для них время, а также возможность работы по гибкому графику следующим категориям Работников:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

7.6. обеспечить предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года;

7.7. предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день первого сентября с сохранением заработной платы;

7.8. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) Работодателя (ст. 93 ТК РФ).

7.9. Работодатель устанавливает режим гибкого рабочего времени по письменному заявлению работников, в т.ч. женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного или производственного процесса (ст.93 ТК РФ)

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях поддержки молодых кадров, более эффективного их участия в делах Академии, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи, Работодатель обязуется:

8.1.1. проводить во всех подразделениях Академии встречи руководителей с молодежью;

8.1.2. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в государственных учреждениях высшего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173- 176 ТК РФ;

8.1.3. для Работников моложе восемнадцати лет и Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда отнесенных к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

8.1.4. обеспечить молодежи доступность занятий спортом, художественной самодеятельностью;

8.1.5. заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых специалистов, а также договоры о проведении производственной практики и стажировки преподавателей.

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. способствовать созданию в Академии молодежной комиссии профсоюзного комитета.

8.2.2. обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда и т.д.;

8.2.3. предусматривать в положениях о конкурсах выплату победителям денежных премий и иных стимулирующих выплат.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.3.2. вести контроль за соблюдением установленным законодательством норм, льгот и гарантий молодым работникам;

8.3.3. информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-экономических интересов;

8.3.4. проводить обучение молодых сотрудников Академии по правовым, социально-экономическим вопросам, информировать их о правах и социальных гарантиях молодежи.

8.3.5. проводить мероприятия, способствующие укреплению нравственного и физического здоровья молодежи;

8.3.6. способствовать социализации и адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта;

8.3.7. обеспечить детям сотрудников доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством;

8.3.8. привлекать молодых преподавателей и сотрудников к работе в студенческих трудовых отрядах в летний период;

8.3.9. осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов Академии, успешно ведущих общественную работу.

9. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА

9.1. Представительным органом коллектива работников выступает профсоюзный комитет. Он представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

9.2. Профсоюз имеет право на свою уставную деятельность в Академии в соответствии с Конвенцией международной организации труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организации», Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3. Права и гарантии деятельности профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами Республики Бурятия, генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями, Уставом первичной профсоюзной организации, Уставом Академии, настоящим коллективным договором.

9.4. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза Академии, осуществляет пропаганду трудового законодательства, оказывает помощь членам профсоюза по защите их прав при переговорах с администрацией, в комиссии по трудовым спорам и в судах.

9.5. Профком представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий Академии по аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и др.

9.7. Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности коллектива Академии и признавать право каждой из сторон.

9.8. Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

9.9. Работодатель включает Профком в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов работников Академии.

9.10. Профком проводит информирование работников Академии о деятельности профсоюза, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях через имеющиеся в Академии средства массовой информации (газета, локальные компьютерные сети и проч.), представляет интересы работников. Работодатель обеспечивает бесплатное тиражирование документов, разъясняющих работникам их права и гарантии, материалов, связанных с выполнением работ профсоюза.

9.11. Работодатель закрепляет за профкомом помещение в главном учебном корпусе площадью 18,0 кв. метра (каб.№316) в безвозмездное пользование, обеспечивает бесплатно абонентским телефонным номером, а также несет обязанность по содержанию и обслуживанию указанного помещения.

Работодатель предоставляет Профкому помещения для проведения собраний и конференций.

9.12. Работодатель по возможности предоставляет по заявке Профкома транспортные средства.

9.13. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные трудовые права членов выборных коллегиальных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, в соответствии со ст.374 Трудового кодекса РФ.

9.14. Стороны признают, что выполнение положений настоящего коллективного договора, задач, стоящих перед коллективом работников Академии, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Стороны договорились объединить совместные усилия для удовлетворения нужд и потребностей работников Академии. Для достижения этих целей стороны совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в Академии локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-экономического развития.

9.15. Профком оказывает всестороннюю поддержку работодателю в его деятельности по развитию Академии, защите трудовых и социально-экономических интересов работников; помогает администрации в обеспечении соблюдения работниками правил внутреннего распорядка, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

9.16. Стороны обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности. Работодатель обязуется своевременно информировать профком по основным вопросам жизнедеятельности Академии и предоставлять информацию по просьбе его представителя. Профком обязуется использовать предоставленную информацию строго по назначению.

10.ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. УСЛОВИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с ректором академии, при реорганизации в форме преобразования.

10.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля за его выполнением, договаривающиеся стороны создают постоянно действующую комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений с равным представительством от работодателя и профкома. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

10.3. Конференция работников Академии для подведения итогов выполнения коллективного договора проводится один раз в год.

10.4. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается в порядке, предусмотренном законодательством. Изменения, дополнения коллективного договора не могут быть направлены на ухудшение социально-трудового положения работников.

10.5. Ректор Академии обязуется систематически информировать работников и Профком о финансово-экономическом положении Академии, основных направлениях ее деятельности, а также о состоянии ее социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников и Профкома по социально-трудовым вопросам и давать на них мотивированный ответ.

10.6. Контроль за выполнением настоящего договора и Соглашения по охране труда осуществляет обе Стороны, подписавшие его, а также орган РФ, зарегистрировавший коллективный договор.